CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DEL CORCHO, PARA LOS AÑOS 2009-2010

Visto el texto del IV Convenio colectivo estatal del Sector del corcho (Código de Convenio n.º 9910185), que fue suscrito con fecha 2 de septiembre de 2009, de una parte por la Asociación empresarial AECORK en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones sindicales FECOMA-CC.OO y MCA-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de octubre de 2009.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DEL CORCHO, PARA LOS AÑOS 2009-2010

Título Preliminar. De La Negociación Colectiva Sectorial

Capítulo I. Partes Firmantes, Legitimación Y Eficacia

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Estatal, de una parte la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT), la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO), como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Empresarios del Corcho de Cataluña (AECORK), en representación empresarial.

Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia Y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo

dispuesto en el título 3º del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos: funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Ámbitos de aplicación

Artículo 3. Ámbito Funcional

Los preceptos de este Convenio General regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de empresa, consista en la elaboración y manufacturación del corcho.

Quedan incluidos en este ámbito los trabajos de preparación del corcho para el aprovechamiento industrial, aún cuando sus labores se realicen en el monte.

Artículo 4. Ámbito Personal

Se aplica este Convenio General a todas las empresas y trabajadores cuyas actividades estén comprendidas en el artículo anterior.

Por consiguiente el presente Convenio General es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que, para las empresas y trabajadores antes citados, se concierten durante su vigencia.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 5. Ámbito Territorial

Este Convenio General es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 6. Ámbito Temporal

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero del año 2009 hasta el 31 de diciembre del 2010. Entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOE y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año 2009, salvo en aquellos artículos en que se especifique distinta fecha de aplicación.

Capítulo III

Estructura de la negociación colectiva sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo

Artículo 7. Estructura Negocial

La estructura de la negociación colectiva en el sector del Corcho queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación:

a) El presente Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal, que por propia naturaleza regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio convenio.

b) Los convenios colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias regula el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 8. Regulación De Materias

a) Se reserva al presente Convenio Colectivo Sectorial la regulación de las siguientes materias:

Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la Legislación Laboral General habilite su regulación a través de convenios colectivos de ámbito inferior.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación Colectiva y Derechos Sindicales.

Estructura salarial.

Sistema de Clasificación Profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Movilidad Funcional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores).

Horas extraordinarias (normas generales).

Derecho disciplinario.

Movilidad geográfica.

Duración máxima de los períodos de prueba.

Duración máxima de la jornada anual.

Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).

Formación profesional.

Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del Convenio.

b) Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del Convenio Colectivo Sectorial sobre las siguientes materias:

Régimen de licencias y permisos y suspensiones del contrato de trabajo.

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.

Prestaciones e indemnizaciones complementarias de la seguridad social.

c) Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el Convenio Colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito inferior:

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.

Adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal.

El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del Convenio General.

d) Las materias no relacionadas en el Convenio Colectivo sectorial podrán ser reguladas en el ámbito de la empresa por convenio colectivo o acuerdo colectivo suscrito con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 9. Unidad e indivisibilidad del convenio

1. Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que los suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

2. En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

3. Si en el plazo de sesenta días, contado a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Artículo 10. Concurrencia Y Exclusión De Otros Convenios Colectivos

1. El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. No obstante lo establecido anteriormente, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo Sectorial continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

Artículo 11 Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de empresa o convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este Convenio Sectorial, se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en su ámbito siempre que concurran con las materias reservadas al Convenio General.

Capítulo IV Compensación Y Absorción, Denuncia Y Prórroga

Artículo 12. Compensación Y Absorción

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino

que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio General del Corcho, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado, así como con respecto a los conceptos no compensables ni absorbibles establecidos en este Convenio.

En ningún caso podrán ser absorbidos y compensados los complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo del art. 51 del presente convenio, sean estas cantidades fijas, irregulares o variables, siempre sean homogéneas y que correspondan realmente a tales conceptos.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio General cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas.

En caso contrario, subsistirá el Convenio General en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio General y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Artículo 13. Denuncia Y Prórroga

Tras la llegada de la fecha de vencimiento fijada en su artículo 6º, el presente convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de las prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta general se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Capítulo V Comisión paritaria

Artículo 14. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes y cuatro representantes de las asociaciones empresariales firmantes que serán designados en la forma que decidan las

respectivas asociaciones y nombrados, preferentemente, de entre los pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada representación y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Artículo 15. Funciones Y Procedimientos De La Comisión Paritaria

1.º La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, intervenir como órgano de conciliación, mediación o arbitraje, cuando se susciten reclamaciones colectivas entre los trabajadores y las empresas, consultas, dudas u otras discrepancias o conflictos laborales en general. El planteamiento de situaciones conflictivas de carácter colectivo, requerirá en todo caso, como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, su planteamiento ante el órgano de conciliación, mediación o arbitraje de cada comunidad.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.° Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado cinco sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.° Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuántos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.° La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuánta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5.° La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6.º La comisión queda igualmente facultada para la adaptación y aplicación de las reformas legislativas futuras que afecten al presente convenio.

Título I. De La Relación Individual De Trabajo

Capítulo I Forma Y Modalidades Del Contrato

Artículo 16. Forma Del Contrato

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará siempre por escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, en los términos establecidos en el presente convenio o en la norma legal.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador, y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Por contenido mínimo se entiende la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 17. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, en las disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo General.

Artículo 18. Contrato Fijo De Plantilla O Indefinido

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla o indefinido, el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido, y será la modalidad de contratación habitual en las empresas del sector.

Capítulo II Duración del contrato

Artículo 19. Periodo De Prueba

1.º Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A) Grupos I y II:	6 meses
B) Grupos III, IV:	3 meses
C) Grupos V y VI:	1 mes
D) Grupo VII:	15 días

Artículo 20. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador en prácticas no será inferior al 60 o al 75 % durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o

equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas de taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional. En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación

teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador, será el 75,85 y 95% del salario del grupo profesional VII, del convenio, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

Artículo 21. Contrato De Sustitución Por Anticipación Edad De Jubilación, Y Contrato De Relevo.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el RD 1194/85, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

Con el objeto de favorecer el relevo generacional, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a realizar contratos de relevo de conformidad con los términos previstos en la legislación vigente.

La representación sindical y la empresarial, pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, extinguiéndose el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

Esta medida persigue la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores y la mejor calidad del empleo.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de los 65 años, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización para devengar derecho a la pensión contributiva de jubilación, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a dicha pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 22. Contratos Eventuales Por Circunstancias De La Producción

1. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y el R.D. 5/2001, de 2 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses.

2. Este tipo de contratos cuando se concierten por una duración inferior a los 12 meses podrán prorrogarse por una sola vez dentro de este período, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3. El sector del corcho, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades de contratación en el sector, transciendan a la actual situación de baja actividad, enmarcándose en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias, resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo ello las partes firmantes del presente convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1 b) del T.R.L.E.T. adaptándolo a las condiciones singulares del sector del corcho en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo y productividad.

4. A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

5. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 23. Contrato Para Obra O Servicio Determinado

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, TRLET, en su artículo 15.1 a) las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades normales de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 9 del presente texto normativo. En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.ª del ET, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

A) Trabajos de reparación de las instalaciones.

B) Para la realización de una obra, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa.

C) Trabajos de realización de una obra que tenga como objeto la recogida del corcho en el campo, una vez extraído del árbol para su traslado y almacenado en la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del presente Convenio.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

Artículo 24. Preavisos Y Ceses, Extinción De La Relación Laboral

El cese de los trabajadores por terminación de las obras o servicios objeto del contrato o expiración del tiempo convenido en otras modalidades, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, o eventuales por circunstancias de la producción inferiores o iguales a cuatro meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado la duración de un año, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Personal de grupos profesionales I a III: 1 mes.

Resto del personal: 15 días naturales.

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 25. Organización Del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la

Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Por consiguiente la representación sindical será consultada sobre la aplicación y desarrollo de la organización del trabajo. Así mismo, la representación sindical también será consultada en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de formación previos a la implantación de cualquier modificación organizativa.

Artículo 26. Competencia Organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La existencia de la actividad normal.

2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados,

de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 27. Procedimiento Para La Implantación De Los Sistemas De Organización De Trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos sobre la base de prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La dirección de la empresa, deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 28. Nuevas Tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Revisión De Valores

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurra alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.

2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.

4. Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior del trabajo.

5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Artículo 30. Organización Científica Del Trabajo.

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de mediación científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas muestreo de trabajo».

B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación. Trabajo óptimo: Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

G) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones

del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

H) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Artículo 31. Trabajo Remunerado Con Incentivo, Criterios De Valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

E) La calidad de los materiales empleados.

F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Capítulo IV Clasificación Profesional

Artículo 32. Norma General

La estructura de encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Corcho basada en Grupos Profesionales, consta de ocho grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios. Por lo tanto, cada trabajador deberá ser adscrito a un Grupo Profesional y a una determinada división funcional debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo

imprescindible para su atención, garantizándose, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca. El encuadramiento de los trabajadores en el respectivo Grupo Profesional y división funcional, se realizará teniendo presente los criterios de Conocimiento, Iniciativa / Autonomía, Complejidad, Responsabilidad y Mando, que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un Grupo determinado así como la formación requerida para cada uno de ellos.

Las empresas podrán, de acuerdo con lo establecido en los artículos 25 y 26 del presente Convenio, fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos para el mismo.

La previsión de los Grupos Profesionales que pueden resultar como consecuencia de la aplicación del convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

Respecto a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece el presente convenio.

Los Grupos Profesionales serán los indicados en el artículo siguiente, que incluye la descripción de las funciones. Las denominaciones citadas en cada Grupo Profesional son, a título de referencia, orientativas, con el fin de aplicar el nuevo sistema de clasificación profesional. La parrilla de encuadramiento correspondiente a esta nueva clasificación profesional se incluye en el Anexo 0.

El acto de clasificación del trabajador en orden al Grupo Profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Criterios Generales

1. El presente Capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y

funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada calificación y complejidad.

Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la

función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

6. Caso de discrepancia, por lo que respecta a cuestiones de adscripción a determinado grupo profesional las partes se someterán con carácter obligatorio al arbitraje de los organismos de mediación correspondientes a cada territorio.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las

personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Clasificación profesional.

Grupo profesional 0.

Criterios generales.–Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

Grupo profesional 1.

Criterios generales.–Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Áreas y Servicios.

Ingenieros.

Licenciados.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un sistema informático o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etcétera.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto en el ámbito físico (hardware) como en el ámbito lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales.–Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderán las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1).

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparejadores).

Ingenieros técnicos (Peritos).

Graduados sociales.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la

forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de incapacidad laboral transitoria y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etcétera.

4. Actividades de Graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etcétera.

Grupo profesional 3.

Criterios generales.–Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, 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, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista programador.

Delineante proyectista.

Dibujante proyectista.

Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

Encargado general de fábrica.

Contramaestre.

Jefe de Taller (Formación cualificada).

Maestro industrial.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (fabricación de tapones, decorativo, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que pueda ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos, etcétera.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales.–Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineantes de 1.ª

Técnicos administrativos.

Técnicos laboratorio.

Técnicos organización.

Operarios:

Encargados.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, sobre la base de documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, sobre la base de planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales.–Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta calificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chofer de camión.

Jefe o Encargado (pequeña empresa).

Jefes de Grupo y Capataces.

Profesionales de oficio de 1.ª

Profesionales de primer grupo.

Empleados:

Cajero.

Delineante de 2.ª

Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª

Viajante.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo sobre la base de normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales.–Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chofer de turismo.

Conductor de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio de 2.ª

Profesional de oficio segundo grupo.

Aglomerista

Almacenero.

Conserje.

Dependiente.

Listero.

Pesador-Basculero.

Empleados:

Auxiliares en general.

Operador de ordenador.

Telefonista.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de aglomerista, escogedor y similares así como las de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, albañilería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales.

5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas - herramientas preparadas por otro sobre la base de instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de pulido, barnizado u otros análogos utilizando elementos mecánicos.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7.

Criterios generales.–Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas

que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Ayudante.

Profesional de oficio tercer grupo.

Peón.

Ordenanza.

Portero.

Tareas:

Ejemplos.–En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin

riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

10. Tareas de aglomerista, escogedor y similares que no disponen de experiencia previa en empresas del sector durante los dos primeros años.

Grupo profesional 8.

Criterios generales.–En este grupo se integran los contratos formativos y la de aquellos trabajadores aprendices y/o menores de 18 años.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 11 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Aprendices.

Aspirantes.

Botones.

Pinches.

Capítulo V Movilidad funcional y geográfica

Artículo 34. Movilidad funcional

En la regulación de esta materia serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del T.R.L.E.T.

Cuando la empresa pretenda introducir sistemas de polivalencia funcional distintos de los establecidos en el presente convenio, y que no se encuadren en los supuestos previstos en el art. 39 del E.T., deberán negociarlos con la representación legal de los trabajadores en la empresa. A falta de acuerdo, se podrá proceder en la forma que prevé el artículo 41 del E.T.

Artículo 35. Trabajos De Grupo Superior

Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo

mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Artículo 36. Trabajos De Grupo Inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, o categoría profesional inferior a la suya, por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no le podrá imponer la realización de trabajos propios de un grupo profesional inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma división funcional de su grupo profesional no hayan rotado en la realización de tales tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 37. Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio General, afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

37.1. Desplazamiento.–Los trabajadores que por necesidades de la empresa y siguiendo las instrucciones de esta tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes a las radique la empresa o taller, percibirán la compensación del importe de las dietas fijado al presente convenio.

Los días de salida meritaran idéntica dieta y los de llegada quedaran reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, salvo que haya de

efectuar fuera las dos comidas.

Si los trabajos se efectúan de manera que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, éste percibirá la media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasen el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y con posterior justificación de los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria en los cuales no se presten servicios habituales, si éstos no están situados a una distancia que exceda de 15 kilómetros de la localidad donde se encuentra enclava la industria. En el supuesto de que exceda de esta distancia no se meritaran dietas cuando las localidades en la que se preste eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador.

37.2 Asimismo se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físico y psíquicos.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 30 a 90 días.

D = Más de 90 días.

Lugar de desplazamiento:

A

B

C

D

Dentro de la misma provincia .

SP

24

72

130

Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia .

24

72

72

130

Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español .

72

72

72

130

(SP = Sin preaviso.)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros u otras causas que precisen urgencia.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etcétera.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en este convenio colectivo, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

37.3 Condiciones de los desplazamientos.–Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y

calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

37.4 Traslados.–Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 45% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 25% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el Anexo 0.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de 35 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de 35 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

37.5 Desplazamientos y traslados voluntarios.–En los desplazamientos y traslados producidos a petición del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este convenio.

37.6 Supuestos especiales.–En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en estos artículos, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales o similares.

37.7 Otros supuestos de traslados.

1. En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa que exceda de los límites establecidos en el art. 37.3, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2. En otros supuestos de traslados colectivos, que así mismo excedan de los límites establecidos en el art. 37.3, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

Capítulo VI Tiempo de trabajo

Artículo 38. Jornada

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de 1.752 horas anuales, para cada uno de los

años de vigencia del convenio.

Artículo 39. Distribución De La Jornada

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

El calendario laboral se elaborara antes del 31 de diciembre.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. No obstante la empresa podrá, por necesidades de la producción readaptar, por una sola vez a lo largo del año, la distribución irregular de la jornada previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores con una antelación de al menos 20 días. Este acuerdo deberá conseguirse en el plazo de los 15 días siguientes al de la comunicación por parte de la empresa de la necesidad de readaptar la distribución irregular de la jornada. En caso de desacuerdo concluido este periodo, se aplicará el propuesto por la empresa, sin perjuicio de un ulterior acuerdo modificatorio, y sin perjuicio de la posibilidad de impugnar la decisión adoptada ante los órganos administrativos o judiciales competentes. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo expuesto en el párrafo cuarto.

Al objeto de lo anteriormente referido se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende de una jornada diaria de 8 horas distribuidas de lunes a viernes contemplando en el calendario anual los días laborables sin que en ningún caso pueda superar la jornada máxima anual establecida en el Artículo precedente.

Simultáneamente se considerará jornada regular o uniforme la resultante de la división de la jornada anual pactada en el artículo precedente entre los días laborables correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 30 a 50 horas.

3. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados en el ámbito de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

4. Así mismo las empresas podrán ampliar o reducir la jornada diaria ordinaria en más o en menos 2 horas cada día y hasta un máximo de 90 días al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán a los trabajadores con una antelación no inferior a dos días laborables.

5. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinta del aquí regulado.

Podrá pactarse de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, la posibilidad de establecer la jornada continuada durante el verano.

6. La distribución irregular de la jornada, no afectarán a la retribución y cotizaciones del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 40. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, iniciándose, su disfrute, en día laborable. De dichos días, al menos 22 de ellos serán laborables.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. Durante el primer año de prestación de servicios deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al período devengado antes del 31 de diciembre.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el derecho al disfrute si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, en cuyo caso en la nómina de diciembre percibirá la posible diferencia entre la retribución establecida por vacaciones y la prestación de IT.

Si, una vez iniciado el disfrute del período vacacional, sobreviniese la situación de IT, el trabajador percibirá la retribución establecida para vacaciones hasta el agotamiento de las mismas.

Si una vez acordado o establecido el período vacacional, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en IT derivada de Accidente de Trabajo o

Enfermedad Profesional, se mantendrá el derecho al mismo hasta el transcurso del año natural, concertándose el nuevo período de disfrute.

Cuando el período de vacaciones en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el descanso por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar tal período, aunque haya terminada el año natural al que correspondan.

Artículo 41. Descansos

La jornada de trabajo establecida en el artículo 38 se distribuirá de lunes a viernes, excepto para las empresas en que se trabaje a turnos y para las actividades de mantenimiento. En estas empresas el descanso semanal, con carácter general, será de dos días consecutivos.

Capítulo VII. Condiciones Retributivas, Indemnizaciones Y Suplidos

Artículo 42. Estructura Económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Como anexo a este convenio se establece para cada grupo profesional las remuneraciones diarias o mensuales, y anuales.

Artículo 43. Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales

1.a Salario base.

2.b Complementos salariales:

Personales.

Antigüedad consolidada.

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Pagas extraordinarias.

Complementos de convenio.

Horas extraordinarias.

Plus aglomerista consolidado.

2. Complementos no salariales:

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 44. Devengo Del Salario

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en el presente convenio, y en su caso, en los convenios colectivos de empresa, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 45. Pago Del Salario

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según OM 27.12.94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias y financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a

cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 46. Salario Base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos profesionales, en la tabla salarial del presente convenio, o en su caso, en las establecidas en los convenios de empresa.

Artículo 47. Salario Hora Ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 48. Complementos Por Puesto De Trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo entre otros los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Artículo 49. Complemento Por Penosidad, Toxicidad O Peligrosidad

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario grupo. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados

en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados complementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. Aquellos convenios colectivos de procedencia que a la entrada vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

5. No obstante lo establecido en los párrafos precedentes, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por la voluntad de las organizaciones firmantes, se priorizará siempre la eliminación de los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 50. Complemento De Turnicidad

Aquellos trabajadores que estén afectados por procesos productivos continuados a lo largo de los 365 días del año, y estén sometidos por ello a turnos que impliquen la realización de su actividad ordinaria incluso en sábados y domingos, y solamente en estos casos, devengarán un complemento del 15% de su salario grupo.

Artículo 51. Complemento De Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario grupo que corresponda según las tablas salariales del presente convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de

trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Aquellos convenios colectivos de procedencia que a la entrada vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 52. Complementos Por Calidad O Cantidad De Trabajo, Primas O Incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 53. Gratificaciones Extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los convenios colectivos de ámbito inferior adaptarán la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:	
Paga de Verano:	Del 1 de enero al 30 de junio
Paga de Navidad:	Del 1 de julio al 31 de diciembre

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en la tabla anexa, incrementada en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada establecida en la disposición transitoria segunda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 54. Retribución De Las Vacaciones

1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si, el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 55. Complemento No Salarial

Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas, kilometraje, indemnizaciones, etc.

Artículo 56. Dietas/Medias Dietas Y Kilometraje.

1. La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador.

5. No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en las tablas de este Convenio.

7. Se exceptúa del régimen establecido en este artículo, y de los importes previstos en las tablas del presente convenio, la llamada dieta de campo, que tiene como objeto compensar a los trabajadores de fábrica que se empleen en la temporada de saca, en las tareas de campo, tales como descorche, apilado, refugado, pesaje, carga de camiones, etc. La Empresa abonará media dieta, cuando el trabajador tenga que realizar una comida y no necesite pernoctar fuera de su domicilio. Cuando el trabajador tenga que pernoctar en el campo, la Empresa facilitará al trabajador instalación con suficiente habitabilidad y, en este caso la Empresa abonará la denominada «Dieta de campo».

8. Devengarán el plus de kilometraje, en la cuantía establecida en anexo al presente texto, aquellos trabajadores que utilicen por mandato de la empresa, su vehículo particular para fines de la empresa.

Artículo 57. Indemnizaciones Complementarias A Las De La Seguridad Social

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos que se detallan:

A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, una mensualidad del salario real.

B) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía de cuarenta y cinco mil euros (45.000 €), para todo el periodo de vigencia del presente convenio.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padre, hermanos y demás herederos legales por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente en caso de muerte o la declaración de invalidez por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones será a los treinta días de la publicación del presente convenio en el BOE.

2. Complementos de Incapacidad temporal. La empresa complementará desde el primer día el salario del trabajador en situación de incapacidad temporal, hasta el 100% del mismo, en los siguientes supuestos:

A) Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, siempre que el índice de absentismo derivado de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional no supere el 2,5 % colectivamente en la empresa y el 5% individualmente. Estos porcentajes se calcularán en base al absentismo antes indicado correspondiente al año inmediatamente anterior y tomando como base para el año 2007 los índices del año 2006.

Estos índices serán publicados en el tablón de anuncios de la empresa y remitidos a la Comisión Paritaria durante el mes de enero de cada año natural. El incumplimiento de este requisito comportará el abono del 100% sin tener en cuenta los índices anteriormente expresados hasta que se dé cumplimiento a tal requisito.

B) Cuando la incapacidad temporal derive de accidente no laboral o enfermedad común, siempre que el trabajador haya estado hospitalizado ininterrumpidamente como consecuencia de dicho accidente o enfermedad por un periodo de al menos 10 días.

C) Cuando la incapacidad temporal sea declarada en situación de riesgo durante el embarazo.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas derivadas de los convenios de ámbito inferior de procedencia.

Capítulo VIII Formación Profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación profesional para el empleo de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capitulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación profesional para el empleo que se promuevan.

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo (BOE de 11.04.2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 58. Ámbito Material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes

formativos dirigidos a trabajadores cuyas actividades queden incluidas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007

Artículo 59. Iniciativas A La Formación

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Artículo 60. Modalidades De Formación Y Permisos Individuales De Formación

A) Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8.º del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado 3 del Real Decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del catálogo nacional de cualificaciones profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal., asimismo dichos permisos podrán ser utilizados para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito adicional de formación para el empleo.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la seguridad social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

Podrán participar de igual modo en la formación de demanda los trabajadores

acogidos a regulación de empleo en sus periodos de suspensión de empleo por expediente autorizado, los trabajadores fijos discontinuos en sus periodos de no ocupación y los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en periodo formativo.

La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, o mediante una acreditación oficial incluidos las de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como la de cualquier otra que acredite las competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio. Las acreditaciones oficiales son aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la administración competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Las titulaciones oficiales son aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier administración pública, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» y con validez en la totalidad del estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de títulos universitarios propios por resolución de la junta de gobierno o consejo social de la universidad correspondiente.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción y será comunicada al trabajador.

La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 61. Comisión Paritaria Sectorial De Formación

A) Constitución.

Al amparo de lo previsto en el artículo 35 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se constituye la comisión paritaria sectorial de formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la comisión paritaria sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

Duración y cese. Los miembros de la comisión paritaria sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capitulo, pudiendo cesar en su cargo por:

a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.

b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la comisión paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

Domicilio social. La comisión paritaria tendrá su domicilio social indistintamente en las sedes de MCA-UGT y FECOMA-CCOO avenida de América, 25 5ª planta –28002 de Madrid– y calle Cristino Martos, 4 4.ª planta –28015 de Madrid–, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

Secretaría permanente. Existirá una secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes con, al menos, siete días de antelación.

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la comisión las solicitudes y consultas recibidas.

c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la comisión paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

Reuniones de la comisión paritaria sectorial. La comisión paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la comisión paritaria sectorial las realizará la secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba

celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera. Bastará la asistencia personal o representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la comisión paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

Adopción de acuerdos. Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones.

La comisión paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 3957/2007 de 23 de marzo.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c) Fijar criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de clasificaciones de formación profesional y los centros de referencia nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.

g) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

h) Se autoriza a la comisión paritaria sectorial de formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

Artículo 62. De Los Tiempos Empleados En Formación Continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción.

En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la comisión paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 63. De Los Recursos Para La Formación.

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación profesional para el empleo queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias

Capítulo IX Permisos, licencias y excedencias

Artículo 64. Permisos Y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo 0, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán así mismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro oficial correspondiente.

Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de 15 días el ejercicio a este derecho.

Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia por un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en su jornada normal por la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas.

En este último caso el número de jornadas a disfrutar, por la total acumulación será de 12 días de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que los dos trabajen.

Artículo 65. Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 66. Excedencia Voluntaria

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al termino de la excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 acogimiento aunque estos sean provisionales, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 67. Disposiciones Comunes Para Las Excedencias

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 68. Faltas Y Sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Artículo 69. Faltas Leves

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según los casos.

9. La embriaguez ocasional.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 70. Faltas Graves

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3. Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el plazo de un mes, sin causa justificada. Si la falta es de un día, se impondrá la sanción en su tercio inferior (de 1 a 6 días de suspensión), si se faltan dos días, en su tercio medio (de 7 a 13 días de suspensión), y si se faltan tres días, en su tercio superior (de 14 a 20 días).

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de

trabajo, o a la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

20. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

21. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

22. Usar el teléfono de la empresa o las líneas telemáticas de comunicación, internet o correo electrónico, para asuntos particulares, sin autorización. Queda expresamente permitido el empleo de tales medios, para los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación.

23. Hacer uso del teléfono móvil durante la jornada de trabajo, sin previo permiso expreso y para cada caso concreto.

24. El empleo de radios o reproductores musicales con auriculares en el oído.

Artículo 71. Faltas Muy Graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de 20 durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios,

enseres e incluso documentos de la empresa.

6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otro delito que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el periodo de un mes o de 30 días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a

sabiendas de que no son exactos.

21. Fumar en zonas o instalaciones de la empresa, que no se encuentren autorizadas expresamente para ello.

Artículo 72. Graduación De Las Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales.

5. El cumplimiento de las sanciones que se impongan por las faltas previstas en los arts. 70.10.º, y 71.7.º del presente convenio, quedarán en suspenso, cuando el trabajador acredite la asistencia y seguimiento a terapias de rehabilitación a un centro oficialmente habilitado para el tratamiento y curación del alcoholismo y toxicomanías. Esta suspensión del cumplimiento de la sanción se alzará, si se abandonara o no se completara el programa de rehabilitación. En ningún caso se suspenderá el cumplimiento de la sanción, en supuestos de reincidencia en la misma falta.

Capítulo XI Seguridad Y Salud En El Trabajo

Artículo 73. Exposición De Motivos

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

Artículo 74. Comisión Paritaria De Seguridad Y Salud Laboral

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (AECORK) firmantes de este Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes del mismo.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante

instituciones y fundaciones públicas o privadas.

Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cualquiera otras se consideren por acuerdo de la propia Comisión.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

Artículo 75. Planificación De La Acción Preventiva

El empresario desarrollará una acción permanente en materia de prevención de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.

2. Eliminación de los mismos.

3. Evaluación de los riesgos persistentes.

4. Planificación de la actividad preventiva

El empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los delegados de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

La planificación de la actividad preventiva deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

g) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

i) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

j) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia cuando no se supere el valor límite ambiental el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

Artículo 76. Información

La información sobre los riesgos generales, los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores. Se

realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Artículo 77. Medidas De Emergencia

Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de los trabajadores afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados en caso de no existir esta representación.

Artículo 78. Riesgo Grave E Inminente

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 79. Situaciones Especiales De Riesgo

Protección de la mujer trabajadora: Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos: Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 80. Vigilancia De La Salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, especificas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales

de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos este tiempo se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando finalice la relación laboral, éste instará al Servicio de Prevención para que le entregue una copia de su historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento del Comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 81. Prendas De Trabajo

Todos los trabajadores dispondrán de trajes adecuados a las condiciones climatológicas con las prendas de repuesto correspondientes, que serán sustituidas por otras nuevas cuando sean necesarias. El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata. A los trabajadores de nueva incorporación se les entregará un mínimo de dos juegos de prendas completos.

La protección contra el agua y la humedad, cuando la forma de trabajo y las circunstancias así lo exigieran, se realizará mediante botas de seguridad altas de goma y ropa impermeable. En los trabajos que se desarrollen en el exterior, y sobre los que incidan las condiciones meteorológicas, las empresas facilitarán a los trabajadores afectados, prendas de abrigo apropiadas.

La ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de seguridad y salud con el fin de que se elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud así

como de su mejor adaptación a cada puesto.

Artículo 82. Comité De Seguridad Y Salud

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesor técnicamente al comité.

Artículo 83. Delegados De Prevención

El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención, además de la que corresponda a su puesto de trabajo.

Los delegados de prevención dispondrán del mismo crédito horario que los representantes legales de los trabajadores para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo, dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medio ambiente.

En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia prevenida expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medio ambiente,

a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 84. Formación

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

a) La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

Primeros auxilios y planes de emergencia.

Planes de emergencia.

Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) La formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo:

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

c) Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios:

Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el anexo IV del RD 39/1997.

d) Formación para empresario que asuman ellos mismo la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo.

La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del RD 39/1997

Los trabajadores inmigrantes recibirán la formación en un lenguaje y forma que les sea comprensible, asimismo se comprobará que han asimilado dicha formación.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Título II De La Representación Colectiva De Los Trabajadores

Artículo 85. Comités De Empresa Y Delegados De Personal

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no-discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Artículo 86. Elecciones Sindicales-Candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 87. Crédito Horario

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros hasta 50 trabajadores:	20 horas
Centros de 51 a 250 trabajadores:	25 horas
Centros de 251 a 500 trabajadores:	35 horas
Centros a partir de 501 trabajadores:	40 horas

2. La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes del mismo sindicato.

4. No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa. Asimismo, no se computará dentro del crédito de horas las que se utilicen con motivo de la designación como componentes de Comisiones Negociadoras o Paritarias de Convenios Colectivos ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, cuando la empresa está afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación y otras actividades sindicales similares, determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

5. Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación percibirán los conceptos retributivos establecidos en el Anexo I de este convenio.

Artículo 88. Derecho De Reunión

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse

en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2. La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perturbar o alterar en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

De los sindicatos

Artículo 89. Delegado Sindical

1.º En aquellos centros de trabajo o empresa con plantilla superior a 200 trabajadores, la representación del sindicato, la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2.º El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los

afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, representándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabaje en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3.º Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 200 trabajadores.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta que estén afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 12.2 de este Convenio.

Artículo 90. Cuota Sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los

trabajadores afiliados a las centrales o los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 91. Excedencias Sindicales

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

Título III Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 92. Conflictos Colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de

conflictos, aquéllas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo General y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III de este convenio.

2.ª Mediación.

3.ª Arbitraje.

Artículo 93. Mediación

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquéllos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 94. Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje

Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 95. Disposiciones Comunes De La Mediación Y Arbitraje

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente Capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquéllos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capitulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Artículo 96. Adhesión Al ASEC

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y 4.2.b) del Reglamento, que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno a dicho acuerdo

y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a los trabajadores y las empresas de los mismos.

Artículo 97. Cláusula De Inaplicación Salarial

1. Las tablas salariales que contiene el anexo serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

El porcentaje de incremento salarial establecido en el convenio para cada uno de sus años de vigencia tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en dos ejercicios contables inmediatamente anteriores. Así mismo, se tendrán en cuenta otras causas que afecten a la competitividad de las empresas.

2. Con la intención de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones que pudieran derivarse de la aplicación del punto anterior y con el objetivo prioritario de mantener, como mínimo, los actuales niveles de ocupación se establece que las empresas que se encuentren en estas situaciones y pretendan acogerse a aquello que dispone el punto 1 están obligadas a seguir los trámites previos:

a) Comunicar por escrito sus pretensiones a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los 20 días naturales siguientes a la publicación del Convenio Colectivo o de cada una de sus revisiones.

b) Aportar a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación acreditativa de la petición en un plazo máximo de 30 días naturales siguientes al plazo anterior:

1. Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.

2. Presupuesto y cuenta de pérdidas y ganancias de los dos años precedentes a la solicitud.

3. Presupuesto y previsiones para el año en curso de la solicitud.

4. Informe relativo a la situación de los aspectos financieros, productivos, comerciales y de cotización a la Seguridad Social e IRPF.

5. Las empresas que no estén obligadas a presentar las cuentas anuales en el Registro Mercantil y estén sujetas a Módulos Objetivos, presentarán la documentación que deben entregar en Hacienda.

c) Se establece un plazo de 20 días naturales de consulta y negociación entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y con la participación de

la Comisión Paritaria, si alguna de las partes así lo solicita, sobre el porcentaje de incremento sobre las tablas correspondientes que proceda aplicar a cada caso.

Expirado este plazo sin acuerdo, la Comisión Paritaria decidirá, en el plazo máximo de 10 días naturales.

d) De no existir acuerdo en el sí de la empresa, ni en la Comisión Paritaria, en los términos previstos, ambas partes se someterán a los trámites de Mediación y Arbitraje del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

e) Los acuerdos alcanzados establecerán de forma obligada los incrementos acordados para el año correspondiente y la forma y tiempo para su recuperación. Así mismo, los mencionados acuerdos contemplarán el mantenimiento del nivel de ocupación.

Del acuerdo obtenido se dará copia a la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de poder llevar un seguimiento de los problemas del sector y revisar que se cumplan los criterios marcados por el Convenio en este apartado.

f) En las empresas que no exista representación legal de los trabajadores, que por Ley no les corresponda, éstas, previa comunicación a los trabajadores, se dirigirán a la Comisión Paritaria solicitando la inaplicación, en los términos señalados en los puntos anteriores. La Comisión Paritaria determinará el procedimiento a seguir si bien solucionándolo de forma expresa y directa, con la participación de los afectados, o que ésta se efectúe en cada lugar las conversaciones y negociaciones pertinentes, tal y como está establecido para el resto del procedimiento.

g) Los gastos ocasionados por los miembros de la Comisión Paritaria que tuviesen que intervenir a requerimiento de la empresa solicitante serán por cuenta de ésta, así como los costes que se pudiesen originar para la conclusión del procedimiento.

Disposición transitoria primera

Los atrasos que se deriven de la aplicación del presente convenio serán hechos efectivos por las empresas a sus trabajadores al mes siguiente, como máximo, de la publicación de este convenio en el BOE.

Disposición transitoria segunda

I. Complemento de antigüedad: Sólo tendrán derecho al percibo del complemento de antigüedad, los trabajadores que hayan consolidado el mismo con anterioridad al 1 de enero de 1.996. La cantidad que se abonará por este concepto, será la que tuvieran reconocida a dicha fecha, sin que puedan incrementarse por causa alguna. Las cuantías derivadas de la aplicación del presente artículo, se recogerán en nómina con la denominación «antigüedad consolidada», como complemento

personal, no siendo absorbible ni compensable, y por lo tanto, no tendrán merma incremento alguno.

II. Plus aglomerista: Sólo tendrán derecho al percibo del plus aglomerista, los trabajadores que hayan consolidado el mismo con anterioridad al 1 de enero de 1.996. La cantidad que se abonará por este concepto, será la que tuvieran reconocida a dicha fecha, sin que puedan incrementarse por causa alguna, no siendo absorbible ni compensable.

Disposición transitoria tercera. Igualdad de oportunidades

Los interlocutores sociales del sector del corcho, asumen su compromiso para el desarrollo y concreción de planes y políticas activas en materia de igualdad.

A tal efecto y antes del 31 de diciembre del 2009, se procederá, previa negociación a incorporar al convenio colectivo estatal del sector del corcho un capítulo específico de igualdad.

Disposición adicional primera. Tablas salariales

Se publica como anexo I de este convenio, una tabla salarial única, que resulta de aplicación a todo el personal comprendido en el ámbito funcional y territorial de este Convenio, siendo pues vigente de forma uniforme, para todo el territorio del Estado Español.

Disposición adicional segunda. Incremento salarial.

Se acuerda un incremento del 1,20% para cada uno de los años de vigencia del Convenio (1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010)

Con carácter excepcional y atendiendo la situación de crisis que afecta en estos momento al sector del corcho, en caso de que el IPC en el transcurso de la vigencia del convenio establecido anteriormente superara el incremento total pactado del 2,40% se aplicará el diferencial que se produzca a las tablas del 2010, que servirán de base para el cálculo de los incrementos que se pacten en el año siguiente.

La cláusula precedente tendrá una vigencia excepcional y exclusivamente para los años 2009 y 2010.

ANEXO 0

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. Ptrab.	Comp. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirurgica sin hospitalización que precise reposo domicilario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados, y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Por intervención quirúrgica de padres, hijos, o cónyuge	1 día natural	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ		
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Justificante de la asistencia

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. Ptrab.	Comp. No Sal.	
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 ET)	Tres días laborables.	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	
Matrimonio de hijos o de padres	El día natural	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Renovación del DNI y del carnet de conducir profesional	El tiempo indispensable	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ		
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	SÍ	SI	El que proceda

(1) Media percibida en el mes anterior