

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12086** *RESOLUCION de 18 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del primer Convenio Colectivo General para el Sector del Corcho.*

Visto el texto del primer Convenio Colectivo General para el Sector del Corcho (Código de Convenio número 9910185), que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 1996, de una parte, por la Federación Estatal de Asociaciones Corcheras (FEDACOR) y la Asociación de Empresarios del Corcho de Cataluña (AECORK), en representación de las empresas del sector y, de otra, por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de UGT (FEMCA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción y Madera de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), en representación del colectivo laboral afectado 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 acuerda:

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, 18 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## PRIMER CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA EL SECTOR DEL CORCHO

### Preámbulo

La negociación colectiva, en el sector del corcho, ha venido desarrollándose hasta la fecha en ámbitos reducidos y localizados en aquellos territorios donde esta industria tiene cierta implantación. En todo caso, las diferentes unidades negociadoras en ocasiones han seguido caminos diversos y distintos, con falta de coordinación entre ellas. Al mismo tiempo, ha venido subsistiendo a pesar de su obsolescencia y pertenencia a un régimen político ampliamente superado, la Ordenanza Laboral del Sector como derecho dispositivo y regulador de determinadas materias remitidas por los propios convenios.

Las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos del sector del corcho conscientes de esta realidad, han venido en los últimos meses negociando a nivel estatal el presente Convenio, al objeto de establecer un marco sectorial estatal de relaciones laborales. Este marco estatal pretende homogeneizar las condiciones generales de trabajo a fin de posibilitar una interlocución más fluida, adaptada a la realidad actual, que tienda a mejorar la productividad y competitividad de las empresas y posibilitar una mayor cantidad y calidad de empleo así como unas mejores y más dignas condiciones de trabajo.

Con el Convenio Estatal del Corcho que FEDACOR y AECORK, como asociaciones empresariales más representativas, y los sindicatos, FEMCA-UGT y FECOMA-CC.OO., han convenido sustituir a través de la negociación colectiva la Ordenanza Laboral del sector, articular la negociación colectiva en los diferentes niveles y dar respuesta a algunos de los problemas fundamentales de las relaciones laborales sectoriales tales como la contratación laboral, jornada anual, concepto y estructura de las percepciones económicas, potestades empresariales en materia de ordenación y organización del trabajo, régimen disciplinario, derechos sindicales en el seno de las empresas y salario mínimo del Sector.

Junto a ello el Convenio Estatal establece otras materias tendentes a mejorar las relaciones laborales en el Sector, tales como un sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos o aspectos tendentes a mejorar la cualificación y formación de los trabajadores del sector a fin de posibilitar una mayor adecuación de los recursos humanos en el seno de las empresas mediante la adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En otro orden de cosas, el Convenio Estatal trata de solucionar un elemento de distorsión tanto entre empresas como entre trabajadores, a través de una nueva formulación de concepto de antigüedad. Sin mermar los derechos de los trabajadores que lo vienen percibiendo viene a posibilitar, tanto a éstos, como a quienes no lo perciben una más lógica redistribución de las retribuciones económicas mediante el mecanismo de la consolidación de este concepto retributivo en las fechas que el Convenio establece, e incrementado para el conjunto de los trabajadores a lo largo de los cinco próximos años los salarios base en función de valor actual de la antigüedad.

Finalmente, con carácter excepcional, al objeto de que en los ámbitos negociadores inferiores no se produzcan tensiones innecesarias y pueda adaptarse adecuadamente el Convenio Estatal las organizaciones firmantes han convenido los incrementos salariales para los años 1996, 1997 y 1998.

En base a de todo ello las partes han convenido la firma del presente Convenio.

## TITULO PRELIMINAR

### De la negociación colectiva sectorial

#### CAPITULO I

Artículo 1. *Estructura de la negociación colectiva. Estructura y ámbitos de negociación.*

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

#### 1.º Convenio Colectivo General.

Este Convenio Colectivo General del sector del corcho viene a sustituir a la Ordenanza Laboral para las Industrias del Corcho del 15 de abril de 1972.

Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2.º Convenios Colectivos de ámbito territorial inferiores, que serán de renovación periódica, que tienen por objeto desarrollar las materias propias del sector en el correspondiente ámbito geográfico, o en su caso, aplicar en los mismo ámbitos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan producirse durante la vigencia del presente Convenio.

3.º Convenios de empresa que desarrollan las materias específicas de la Entidad.

Artículo 2. *Atribución de competencias según ámbitos de negociación.*

1.º a) Se reservan al Convenio General las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se especifican:

Modalidades de contratación.

Periodos de prueba.

Clasificación profesional.

Movilidad geográfica.

Régimen disciplinario.

Seguridad y salud en el trabajo.

b) Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan reservar, con el carácter de exclusividad para su negociación en el Convenio General, las siguientes materias:

Movilidad funcional.

Estructura salarial.

Jornada anual.

Formación profesional.

Representación sindical.

Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Permisos y licencias.

Salario mínimo del sector.

En posteriores convenios de ámbito general y previa consulta de las organizaciones territoriales, en la forma que consideren cada una de las partes signatarias, éstas podrán fijar nuevas materias de negociación reservadas al ámbito de este Convenio.

2.º En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, serán materias específicas de negociación colectiva, en su caso, las siguientes:

El contenido obligacional de los convenios.

La concreción y fijación de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior.

Calendario de distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

Horas extraordinarias.

Cláusula de descuelgue.

Cualesquiera otras materias no reguladas en este Convenio General, ni reservadas a él, así como de aquellas materias a las que expresamente se remite éste.

#### Artículo 3. *Reserva material del Convenio General.*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores las materias reservadas a este Convenio Colectivo General y así enumeradas en el artículo 2.1.ºa) y b) del mismo, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito. Consiguientemente las partes firmantes del siguiente Convenio renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior a este Convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado B) del artículo 2.

#### Artículo 4. *Vigencia de los Convenios.*

Los convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo General, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en este Convenio.

#### Artículo 5. *Principio de complementariedad.*

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo General del Sector respecto de los de ámbito inferior.

#### Artículo 6. *Concurrencia de Convenios.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2.º y 3.º, de este Convenio General, la aplicación de los supuestos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1.º La concurrencia entre convenios de diferente ámbito según lo acordado en el de ámbito superior.

2.º No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.º 3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO II

### Partes firmantes, legitimación y eficacia

#### Artículo 7. *Partes signatarias.*

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

B) Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

#### Artículo 8. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título 3.º 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.

## CAPITULO III

### Ámbitos de aplicación

#### Artículo 9. *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, aun cuando sus labores se realicen en el monte.

#### Artículo 10. *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 11. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 12. *Ámbito temporal.*

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000.

## CAPITULO IV

### Vinculación, denuncia y prórroga

#### Artículo 13. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver su problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

En los convenios colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en el presente Convenio, se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

#### Artículo 14. *Denuncia y prórroga.*

Se entiende 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.

## CAPITULO V

## Comisión paritaria

Artículo 15. *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 16. *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, mediar y/o intentar conciliar, y en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- 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.º 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 hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado cinco sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.º 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 cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.º La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta 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.º 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.

## TITULO I

## De la relación individual de trabajo

## CAPITULO I

## Forma y modalidades del contrato

Artículo 17. *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización, referidos a los contratados 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 18. *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 19. *Contrato fijo de plantilla.*

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

## CAPITULO II

## Duración del contrato

Artículo 20. *Período de prueba.*

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- A) Técnicos Titulados Superiores: Seis meses.
- B) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: Dos meses.
- C) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.
- D) Resto de personal: Quince días.

Artículo 21. *Contrato de aprendizaje.*

El contrato de aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrán realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estarán prohibidas la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador, con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 20 años.

A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.

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

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica, que deberá realizarse preferentemente en la modalidad presencial. Se concretará en el contrato las horas y días dedicadas 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 categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz así como de todo lo relacionado con la salud laboral del mismo.

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

D) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en su convenio correspondiente, para dicha categoría.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el aprendiz será el 80 por 100 ó 90 por 100, del salario mínimo del sector establecido en la disposición adicional segunda del presente Convenio, durante el primer o segundo año de contrato, respectivamente.

En el supuesto de continuidad dentro de la empresa una vez finalizado el período de aprendizaje, el trabajador pasará automáticamente a la categoría que hubiese sido objeto de aprendizaje.

En el 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.

E) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

#### Artículo 22. *Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.*

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 Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial, pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

#### Artículo 23. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

1.º 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 Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta veinticuatro meses trabajados dentro de un período de treinta meses.

2.º A partir de los seis meses de duración podrán concertarse prórrogas semestrales hasta llegar al período máximo de dos años. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de dos años.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los dos años y con las condiciones del presente artículo.

4.º 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, trasciendan 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 TRLET adaptándolo a las condiciones singulares del sector del corcho en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo y productividad.

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

6.º Con independencia de lo establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a cuatro meses no tendrán derecho a dicha indemnización.

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

#### Artículo 24. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas, por la Ley 1/1995, T.R.L.E.T. 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 74 del presente Convenio.

#### Artículo 25. *Empresas de trabajo temporal.*

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

### CAPITULO III

#### *Organización del trabajo*

#### Artículo 26. *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.

#### Artículo 27. *Competencia organizativa.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La existencia de la actividad normal.
- 2.º 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.º Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º 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.º 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 28. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.**

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

1.º 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.º 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 29. 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 30. 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 concurren alguno de los casos siguientes:

- 1.º Mecanización.
- 2.º Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.º Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo
- 4.º Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior del trabajo.
- 5.º Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6.º Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 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 31. 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 «muestro 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.

G) Trabajo óptimo: Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) 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.

I) 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 32. 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.

**CAPITULO IV**

**Movilidad funcional y geográfica**

**Artículo 33. Clasificación profesional.**

1. Las partes firmantes adquieren el compromiso de negociar esta materia. En todo caso, los trabajos correspondientes deberán finalizar y por tanto ser incorporados como texto normativo de este Convenio antes del 1 de noviembre de 1996.

2. En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la futura clasificación profesional para el sector, estará vigente lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Corcho aprobada por Orden de 15 de abril de 1972 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo).

3. En los convenios inferiores donde esté establecida una categoría específica de aglomerista negro o aglomerista blanco con salario específico por tener derecho a dicho plus, quedarán suprimidas una vez entre en vigor este Convenio y se integrarán en la categoría de oficiales.

**Artículo 34. Movilidad funcional.**

Hasta en tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del TRI.ET.

**Artículo 35. Trabajos de superior categoría.**

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 una categoría 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 categoría inferior.**

1.º La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una 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 categoría y función anterior, le corresponda.

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

3.º Si el destino de inferior categoría 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 de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

#### Artículo 37. *Movilidad geográfica.*

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1.º Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

2.º Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35 por 100 de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año, el 10 por 100 al comenzar el tercer año y del 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En el supuesto 2, 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 viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

### CAPITULO V

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 38. *Jornada.*

1.º La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será en el año 2000 de mil setecientas ochenta horas.

2.º Para la aplicación de la jornada anual, en los convenios colectivos de ámbito inferior hasta alcanzar dicha cifra en el referido año, se procederá de la siguiente forma:

Todos los convenios colectivos que tengan una jornada anual superior procederán a restar la establecida a 31 de diciembre de 1995 las antedichas mil setecientas ochenta horas.

La diferencia resultante se dividirá entre el tiempo en años que reste hasta el año 2000. El resultado así obtenido será la reducción de jornada a aplicar en cada convenio colectivo de ámbito inferior durante los años 96, 97, 98, 99 y 2000 en que se quedará establecida las antedichas mil setecientas ochenta horas.

3.º Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas mil setecientas ochenta horas, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta.

##### Artículo 39. *Distribución de la jornada.*

1.º 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.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de 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 previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con una antelación de, al menos, veinte días. 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.

2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

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

4.º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en 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 veintinueve 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 vocacional, 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 vocacional, 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.

##### 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.

### CAPITULO VI

#### 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.

En los convenios de ámbito inferior, se establecerá para cada categoría o nivel 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.º 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.º 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 establezcan en los Convenios colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

**Artículo 45. Pago del salario.**

La liquidación y el pago del salario se hará 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 Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

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 por 100 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, niveles o categorías en las tablas salariales de cada convenio de ámbito inferior.

**Artículo 47. Salario hora ordinaria.**

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en cada convenio de ámbito inferior, 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 concepción 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, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

**Artículo 49. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 por 100, aplicado al tiempo realmente trabajado.

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

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

**Artículo 50. Complemento de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 por 100 del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

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 período nocturno.

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

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; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

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 provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

En cada convenio de ámbito inferior se establecerá en tabla anexa el valor del complemento de nocturnidad por jornada. En aquellos convenios que lo tuviera establecido en función de un porcentaje sobre el salario base, dicho complemento será igual al referido porcentaje sobre el salario base del año 1995, más el incremento salarial del año 1996. En los años sucesivos se incrementará la referida tabla en el mismo porcentaje que aumente el salario.

**Artículo 51. 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 52. 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 o niveles en las tablas de los convenios de ámbito inferior, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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 53. 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 éste 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 54. Complemento de Convenio.**

Es el conjunto de complementos salariales que por unidad de tiempo vengán establecidos en los convenios de ámbito inferior, tales como plus convenio, asistencia o similares. Cuando existieran dichos complementos salariales en los convenios de ámbito inferior se integrarán en el salario base.

**Artículo 55. Complemento no salarial.**

1.º 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, etcétera.

2.º Los complementos no salariales que existen en los convenios de ámbito inferior, tales como pluses de transporte o locomoción o distancia se integrarán en el salario base de cada Convenio en el plazo máximo de cinco años, desde la vigencia de este Convenio, con un mínimo de una quinta parte cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

3.º La integración de los pluses de Convenio y pluses no salariales en el salario base no supondrá incremento ni reducción alguna de la retribución en cómputo anual en las tablas salariales de los convenios de ámbito inferior.

**Artículo 56. Dietas/medias dietas.**

1.º 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 ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

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

6.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los convenios colectivos de ámbito inferior.

**Artículo 57. Complemento de antigüedad.**

1.º A partir del 1 de enero de 1996, no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

Los trabajadores, en todo caso, consolidarán los derechos y cuantías que en concepto de antigüedad vengán recibiendo en la referida fecha, sin que esta cantidad consolidada pueda incrementarse salvo en los casos que establece el párrafo siguiente por subidas de convenio, no absorberse ni compensarse.

Además, los trabajadores que generasen antes del 31 de diciembre de 1996 un nuevo bienio consolidarán el mismo junto con el que ya tuvieran, manteniendo en concepto de antigüedad las cuantías así consolidadas en dicha fecha. Asimismo, los trabajadores que generasen a 31 de diciembre de 1997 un quinquenio consolidarán el mismo junto con los derechos de antigüedad que ya tuvieran, manteniendo en concepto de antigüedad las cuantías así consolidadas en dicha fecha. Dichas cuantías quedarán reflejadas en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable, por lo tanto no tendrá merma o incremento alguno.

En los convenios de ámbito inferior figurará en tabla aneja el valor actual de la antigüedad, por bienios y quinquenios, que se aplicará de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

2.º Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente a nueve años (esto es, dos bienios y un quinquenio) de las bases y porcentajes de concepto de antigüedad de cada convenio de ámbito inferior o en su defecto de los porcentajes de la Ordenanza Laboral.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre cinco.

La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se adicionará al importe anual del salario base, únicamente durante los próximos cinco años.

3.º Con independencia del compromiso que la Comisión Paritaria del presente Convenio, adquiere para aclarar, en su caso, cuantas dudas o diferencias puedan darse en la adaptación de la antigüedad en los convenios de ámbito inferior se anexiona como número II a este Convenio un ejemplo práctico sobre el modo y forma de aplicación de este artículo.

**Artículo 58. Indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.**

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 continuación:

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

B) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las cuantías para las contingencias del apartado B) serán negociadas en los convenios de ámbito inferior.

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 los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en la que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones será a los treinta días de entrada en vigor del respectivo convenio colectivo de aplicación.

#### Artículo 59. Plus aglomerista.

El denominado plus de aglomerista que establecía la antigua ordenanza queda extinguido desde la entrada en vigor del presente Convenio.

No obstante, las cantidades que venían percibiendo por este concepto los trabajadores que lo tengan reconocido lo mantendrán como derecho personal no siendo absorbible ni compensable.

La eliminación del plus de aglomerista no excluye la posible consideración, en caso de que procediera del puesto de trabajo como tóxico, penoso o peligroso.

### CAPITULO VII

#### Formación continua

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

#### Artículo 60. Formación continua.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en este Convenio y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

#### Artículo 61. Vigencia temporal.

El presente capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse.

#### Artículo 62. Ambito material.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo y estén dirigidas a los trabajadores ocupados.

Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

a) Planes sectoriales: Son aquellos que promovidos por cualquiera de las entidades sindicales o empresariales firmantes del presente Convenio, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general.

b) Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupan, al menos, a 200 trabajadores o que, ocupando a 200 o más, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

c) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que tengan 200 o más trabajadores.

#### Artículo 63. Elaboración de acciones formativas.

1.º Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, los planes de formación establecidos en los apartados A), B) y C) del artículo anterior, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar.

Aquellas que en el ámbito de cada plan de formación sean consideradas más convenientes por los promotores del mismo, aportando las razones en que se basan.

No obstante, como prioridades orientativas se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificaciones de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional, y mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional. Mejora de la gestión.

Formación especializada y nuevas tecnologías.

En todo caso, colectivos que concuerden con las orientaciones del apartado a).

c) Centros de formación disponibles:

Aquellos, tanto propios de las empresas como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el Plan.

d) Régimen de los permisos de formación:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 66 de este Convenio, el régimen de estos permisos deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo.

2.º Contenidos de los planes de formación:

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como contenido mínimo, lo siguiente:

a) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.

b) Colectivo afectado por categorías y número de participantes.

c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.

d) Instrumentos de evaluación previstos.

e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.

f) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

#### Artículo 64. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

A) Constitución:

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que estará 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.

1.º Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, 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.

2.º Domicilio social: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede de FEMCA-UGT, avenida de América, número 25,

sexta planta -28002 Madrid-, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3.º 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.

4.º Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial: La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario dos veces 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 en 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 concurren 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 por 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.

5.º 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:

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, sin perjuicio de las competencias propias del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.

2. Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afectan exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación conforme a lo dispuesto por la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

4. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los permisos individuales de formación.

5. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los tiempos retribuidos dedicados a formación continua.

6. Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria Estatal de Formación.

7. Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria Estatal de Formación los planes de formación continua de las empresas de más de 200 trabajadores.

8. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación continua en las distintas actividades que abarca este Convenio. La Comisión Paritaria Sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

9. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este Convenio.

10. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

11. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

12. Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y los subsectores.

13. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

14. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a formación continua en el sector.

15. Llevar un seguimiento estadístico sobre los permisos individuales de formación concertados en cada empresa.

16. Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

17. Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

#### Artículo 65. Tramitación de los planes de formación.

##### 1.º Planes de formación de empresa:

Las empresas que deseen financiar su plan de formación profesional continua deberán:

a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.

No obstante lo anterior y dada la vigencia temporal de este capítulo, la autorización de planes plurianuales quedará condicionada a la prórroga o nuevo acuerdo del mismo.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiere.

Orientaciones generales sobre el contenido de plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.).

Calendario de ejecución.

Colectivos a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Paritaria Estatal quien debe aprobar su financiación.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria Estatal.

#### 2.º Planes de formación agrupados.

a) Los planes agrupados habrán de presentarse, a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio en el modelo que se acuerde, para su aprobación a la Comisión Paritaria Sectorial.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua para su financiación.

c) Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

#### 3.º Planes de formación sectoriales.

A los efectos de su tramitación los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

#### Artículo 66. *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:

a) 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.

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

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

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

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

#### Artículo 67. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en este capítulo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo V del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

Las empresas se obligan a informar a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, con periodicidad anual, a los meros efectos estadísticos.

#### Artículo 68. *De los recursos para la formación.*

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

### CAPITULO VIII

#### Permisos, licencias y excedencias

#### Artículo 69. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo I, 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.

#### Artículo 70. *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 reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

#### Artículo 71. *Excedencia voluntaria.*

1.º El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.º Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción a éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3.º El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

#### Artículo 72. *Excedencia especial.*

Los trabajadores tendrán asimismo derecho por una sola vez a un período de excedencia no superior en ningún caso a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos, en este caso que formen parte de la unidad familiar, en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

#### Artículo 73. *Disposiciones comunes para las excedencias.*

1.º 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 quince 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.º Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reintegro.

### CAPITULO IX

#### Extinción de la relación laboral

#### Artículo 74. *Preavisos y ceses.*

El cese de los trabajadores por terminación de las obras o servicios objeto del contrato o expiración del tiempo convenido en otras móda-

lidades, 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:

Técnicos: Un mes.

Resto del personal: Quince 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.

## CAPITULO X

### Régimen disciplinario

#### Artículo 75. *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 76. *Faltas leves.*

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

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

4.º 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.º No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

7.º 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.º 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.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10. La embriaguez ocasional.

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

#### Artículo 77. *Faltas graves.*

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

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

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

4.º 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.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

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

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

9.º 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 dávidas 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.

#### Artículo 78. *Faltas muy graves.*

1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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

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

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

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

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

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

9.º 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 período 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 mes o de treinta 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.

#### Artículo 79. *Graduación de las sanciones.*

1.º 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 uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.  
Despido.

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

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.º 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.º 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, si los hubiere.

## TÍTULO II

### De la representación colectiva de los trabajadores

#### Artículo 80. *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 81. *Elecciones sindicales. Candidatos.*

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

#### Artículo 82. *Crédito horario.*

1.º 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: Veinte horas.  
Centros de 51 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.  
Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta y cinco horas.  
Centros a partir de 501 trabajadores: Cuarenta horas.

2.º 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 cuarenta y ocho horas de antelación.

3.º 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, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

4.º 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.º 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 83. *Derecho de reunión.*

1.º 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 33 por 100 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.º 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 celebrarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3.º 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 cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

#### De los sindicatos

##### Artículo 84. Delegado sindical.

1.º En aquellos centros de trabajo o empresa con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un Delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, 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 250 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 afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tabloneros 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 85. 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 periodos de un año.

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

##### Artículo 86. 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 que haya firmado el Convenio, 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.

### TITULO III

#### Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

##### Artículo 87. 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, aquellas 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 aquellos 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 88. 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 aquellos 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 artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 89. 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 diez 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 treinta 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 90. 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 al arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre paratral 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 aquellos 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 capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

#### Artículo 91.

Los firmantes del presente Convenio General instan a las Organizaciones Patronales y Centrales Sindicales que se vean afectados por éste para que en sus ámbitos de negociación territorial establezcan procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos similares a los establecidos en los artículos anteriores, sometiéndose, en su caso, a los organismos de esta naturaleza existentes en los diferentes territorios.

#### Artículo 92. 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, en base a 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.

#### Disposición transitoria primera.—Salud laboral.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de adaptar al sector la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En tal sentido los trabajos de adaptación deberán estar concluidos antes del 1 de noviembre de 1996.

No obstante lo anterior, aquellos Convenios Colectivos que a la entrada en vigor del presente tuvieran incorporadas condiciones más beneficiosas en esta materia respecto a la Ley aludida, las mantendrán en sus propios términos.

#### Disposición transitoria segunda.

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a catorce pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º Las cuantías de aquellas gratificaciones que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días, caso de retribuciones diarias. Dichas cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a incrementar el salario base diario o mensual y las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

2.º El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de los diferentes convenios de ámbito inferior.

#### Disposición adicional primera.—Incrementos salariales 1996/97/98.

Excepcionalmente, y con independencia de lo que establece el artículo 2.2.º de este Convenio, a fin de dar viabilidad al procedimiento de la supresión de la antigüedad, en los términos establecidos en el artículo 57 de este Convenio General, en los años 1996/97/98, las tablas salariales de los convenios provinciales se incrementarán en el IPC oficial de los últimos doce meses precedentes a la finalización del Convenio a los que se le añadirá además la parte correspondiente a la compensación por dicha supresión de la antigüedad.

#### Disposición adicional segunda.—Salario mínimo garantizado.

Se establece una retribución anual mínima garantizada de 1.300.000 pesetas para el año 1996, para los trabajadores mayores de dieciocho años de edad y con jornada completa.

Este salario mínimo garantizado será revisado en el año 1997 y 1998 según se establece en la disposición adicional primera-incrementos salariales años 1996/97/98.

Durante los años 1999 y 2000 las partes negociarán antes del 31 de diciembre de los años 1998 y 1999, respectivamente, el incremento del salario mínimo garantizado vigente en dichas fechas.

## ANEXO I

## Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (art. 40 del ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

## APLICORK-OFICIAL 1.ª

Base año 1995 = 1.274.026 pesetas

Valor bienio consolidado [1.274.026\* (3 por 100)]: 38.221 pesetas.

Valor quinquenio consolidado [1.274.026\* (6 por 100)]: 76.442 pesetas.

Importe antigüedad consolidada

(Nueve años o dos bienios y un quinquenio)

38.221 + 38.221 + 76.442 = 152.884

152.884 : 5 = 30.577\*\* pesetas/año

\* En cada Convenio de ámbito inferior se establecerá el importe del quinquenio consolidado por categoría, grupo o nivel a 30 de septiembre de 1996, en tabla anexa. Este importe del quinquenio no tendrá ni incremento ni disminución alguna en sucesivas negociaciones.

\*\* Incremento salario base años 1996, 1997, 1998, 1999 y 2000, una vez incrementado el porcentaje salarial pactado o que se pacte.

Plus aglomerista blanco consolidado: 140.525 pesetas/año.

Plus aglomerista negro consolidado: 288.672 pesetas/año.

## CONVENIO PROVINCIAL DE LA MADERA DE GERONA. OFICIAL 1.ª

Valor bienio consolidado: 55 pesetas/día, esto es, 55 \* 425 = 23.375 pesetas.

Valor quinquenio consolidado: 109 pesetas/día, esto es, 109 \* 425 = 46.325 pesetas.

Importe antigüedad consolidada

(Nueve años o dos bienios y un quinquenio)

23.375 + 23.375 + 46.325 = 93.075

93.075 : 5 = 18.615\*\* pesetas/año

\* En cada Convenio de ámbito inferior se establecerá el importe del quinquenio consolidado por categoría, grupo o nivel a 30 de septiembre de 1996, en tabla anexa. Este importe del quinquenio no tendrá ni incremento ni disminución alguna en sucesivas negociaciones.

\*\* Incremento salario base año 1996, 1997, 1998, 1999 y 2000, una vez incrementado el porcentaje salarial pactado o que se pacte.

Plus aglomerista negro consolidado: 382 pesetas por día natural, esto es,  $382 \cdot 425 = 162.350$  pesetas.

Plus aglomerista blanco consolidado: 183 pesetas por día natural, esto es,  $183 \cdot 425 = 77.775$  pesetas.

#### CONVENIO SAN VICENTE DE ALCANTARA. OBREROS GRUPO I

Valor bienio consolidado:  $69.473 \cdot 14 = 972.622 \cdot 3$  por 100 = 29.178 pesetas.

Valor quinquenio consolidado:  $69.473 \cdot 14 = 972.622 \cdot 6$  por 100 = 58.356 pesetas.

#### Importe antigüedad consolidada

(Nueve años o dos bienios y un quinquenio)  
 $29.178 + 29.178 + 58.356 = 116.712$  pesetas/año  
 $116.712 : 5 = 23.342^{**}$  pesetas/año

\* En cada Convenio de ámbito inferior se establecerá el importe del quinquenio consolidado por categoría, grupo o nivel a 30 de septiembre de 1996, en tabla anexa. Este importe del quinquenio no tendrá ni incremento ni disminución alguna en sucesivas negociaciones.

\*\* Incremento salario base año 1996, 1997, 1998, 1999 y 2000, una vez incrementado el porcentaje salarial pactado o que se pacte.

**12087** RESOLUCION de 29 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas (número de código 9902455), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1996, de una parte, por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT, CC.OO. y FAHIA-USO, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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 abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA DE LA REUNION CELEBRADA POR LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS EL DIA 12 DE ABRIL DE 1996

##### Asistentes:

##### Centrales Sindicales:

##### UGT:

Don Eugenio Gariglio (As).  
 Doña Gloria Mateo.  
 Don Antonio Rof Ferreras.  
 Don Cipriano Mesa.

##### CC.OO.:

Don Ramón Cantarero (As).  
 Don Rafael Espejo Ruz.

##### USO:

Don Eugenio Giménez (As).  
 Don Angel Villaseñor.

##### Empresarios:

Don Manuel Santos Gordo.  
 Don Enrique Lovera Porras.  
 Don J. Antonio Marcos Muñoz.  
 Don Miguel Angel Azofra.  
 Don Enrique Martín (As).  
 Don Ramón Sánchez (As).

En Madrid, siendo las doce horas del día citado, y en la sala de juntas de la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, se inicia la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Harinas Panificables y Sémolas, integrada por los representantes sindicales y empresariales figurados anteriormente.

Los reunidos, cada uno con su acreditada representación, se reconocen mutuamente su respectiva representatividad para la revisión de este Convenio.

Se conviene por los presentes que la reunión tiene como único objetivo aplicar la cláusula de revisión salarial establecida en el Convenio de 1995, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de marzo del pasado año, y fijar el calendario para el inicio de la negociación del nuevo Convenio con vigencia para el actual año de 1996.

Respecto al primer objetivo —aplicación de la cláusula de revisión salarial para 1995—, los reunidos acuerdan, con renuncia expresa por ambas partes a cualquier modificación posterior a esta fecha que pudiera producirse en el IPC al 31 de diciembre de 1995, revisar las tablas salariales A y B del Convenio 1995, aplicando a cada uno de los conceptos retributivos que en ellas figuran un incremento del 0,8 por 100, aprobando las nuevas tablas salariales revisadas para 1995, figuradas como anexo de la presente acta.

Para facilitar esta revisión salarial, las empresas harineras y/o semoleras podrán efectuar la liquidación que corresponde por este concepto aplicando el 0,8 por 100 sobre la masa salarial bruta anual de cada uno de sus trabajadores.

Para el inicio de la negociación del nuevo Convenio con vigencia para el actual año 1996, y para evitar que se demore en el tiempo la entrada en vigor del nuevo Convenio 1996, con los inconvenientes que ello conlleva, se acuerda que esta negociación se inicie en la semana del 22 al 27 del actual mes de abril, en fecha a concretar con posterioridad.

Por último, los reunidos acuerdan la remisión de la presente acta al Servicio de Normas Laborales de la Dirección General de Trabajo, para homologación de sus acuerdos y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», facultando para que la presente acta y sus anexos sean suscritos por un solo representante de cada una de las Centrales Sindicales y de la representación empresarial.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las trece treinta horas del día citado, se da por terminada la reunión, de la que se extiende la presente acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

#### Tabla salarial «A» (revisada) del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la industria harinera y semolera vigente desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 1995

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas
<i>Personal Técnico</i>		
Jefe Técnico Molinero .....	95.290	10.916
Maestro Molinero .....	87.613	10.846
Técnico de Laboratorio .....	87.613	10.846
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe de Oficina .....	87.613	10.846
Jefe de Contabilidad .....	87.613	10.846
Oficial Administrativo .....	82.853	10.800
Viajantes, Vendedores y Compradores .....	82.853	10.800