

## Disposición adicional cuarta.

Para el año 2000 la masa salarial, considerada según el mismo criterio que este año, se incrementará en 0,3 puntos sobre el IPC previsto para ese año, repartiéndose por acuerdo de la Comisión Negociadora entre los diferentes conceptos salariales.

Asimismo, se incrementará en el mismo porcentaje los siguientes conceptos:

Prima de presencia.

Ticket restaurante.

Fondo de formación.

Fondo sindical.

Incentivos por venta de PAI + TP, determinándose los objetivos a partir del 1 de enero de 2000.

## 20676 RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (código de Convenio número 9911915), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1999, de una parte, por la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales MCA-UGT y 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 1 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores

##### Artículo 1. Partes firmantes.

1. El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal, de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), y de otra parte, por la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY).

2. Las organizaciones sindicales y la empresarial firmantes cumplen los requisitos exigidos legalmente, por lo que se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo.

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a todas las empresas y trabajadores que desarrollen o presten sus servicios en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, dentro del territorio español. Para la aplicación general del contenido de este Convenio Colectivo se deberán tener en cuenta los criterios de distribución material establecidos en los preceptos del mismo sobre la fijación de la estructura de la negociación colectiva.

##### Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

1. La duración del presente Convenio Colectivo se extenderá desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2002, salvo las materias para las que se establezca un período de vigencia distinto, entre ellas, las Tablas Salariales que tienen vigencia desde el 1 de enero de 1999.

2. El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Las partes firmantes del presente Convenio general asumen el compromiso de constituir la Comisión Negociadora y fijar el calendario de reuniones en un plazo no superior a los cuarenta y cinco días naturales, contado a partir de la fecha de recepción del escrito de denuncia.

##### Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva sectorial: Atribución y carácter de las materias objeto de Convenio Colectivo.

A) Estructura negocial: La estructura de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios Colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación:

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

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

##### B) Regulación de materias:

1. Se reserva al presente Convenio Colectivo sectorial la regulación de las siguientes materias:

Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la legislación laboral general habilite su regulación a través de Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación colectiva y derechos sindicales.

Estructura salarial.

Salario mínimo sectorial.

Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los Convenios de empresa).

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

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

Horas extraordinarias (normas generales).

Derecho disciplinario.

Movilidad geográfica.

Duración máxima de los períodos de prueba.

Duración máxima de la jornada anual.

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

Formación profesional.

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

2. Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del Convenio Colectivo sectorial sobre las siguientes materias:

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.

Licencias y permisos, y suspensiones del contrato de trabajo.

Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

3. Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el Convenio Colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el Convenio o acuerdo colectivo de empresa,

permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negocial inferior:

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de aplicación

#### Artículo 5. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

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

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

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

#### Artículo 6. *Concurrencia y exclusión de otros Convenios Colectivos.*

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

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

#### Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

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

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

#### Artículo 8. *Cláusula de absorción y compensación.*

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen incrementos económicos en todos

o algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos (conceptos salariales y extrasalariales) establecidos con carácter general en este Convenio.

#### Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión mixta y paritaria integrada por un máximo de seis representantes de los trabajadores y seis de la parte empresarial, elegidos preferentemente de entre los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

2. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos, tres días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día. Si a la reunión no asistiesen la totalidad de sus miembros se celebrará media hora más tarde en segunda convocatoria, siempre que estén presentes, al menos, dos miembros en representación de cada una de las partes.

3. En la primera reunión se elegirá, de entre sus miembros, un Secretario, que tendrá, como funciones principales: Realizar la convocatoria de las reuniones y redactar las propuestas de Actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas. Su elección, así como su destitución, se llevará a cabo por unanimidad de los miembros de la Comisión y su mandato, salvo cese o dimisión, será coincidente con la vigencia del Convenio Colectivo.

4. Los acuerdos se adoptarán siempre por unanimidad de los miembros presentes y se exigirá la concurrencia de una representación de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio. Los acuerdos adoptados por la Comisión tendrán la misma fuerza de obligar que el Convenio Colectivo.

#### Artículo 10. *Competencias de la Comisión Paritaria.*

1. Se atribuye a la Comisión Paritaria las siguientes competencias:

a) Conocer y, en su caso, resolver las cuestiones sobre interpretación y/o aplicación del contenido del Convenio Colectivo que se sometan a su consideración.

b) Control sobre el grado de cumplimiento del contenido del Convenio y de los acuerdos adoptados por la Comisión.

c) Todas aquellas funciones que contribuyan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

2. Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la Jurisdicción laboral, las partes firmantes del Convenio se obligan a someter a la consideración de la Comisión Paritaria los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente Convenio Colectivo.

3. Cada una de las partes que ponga en marcha este trámite, con una antelación de diez días deberá dar traslado a la Comisión de la documentación que refleje los términos del conflicto, que con carácter mínimo debe incorporar: Antecedentes de hecho del conflicto, argumentación, propuesta de solución o criterios que se mantienen.

Recibida la mencionada documentación la Comisión podrá requerir a las partes en conflicto o a su promotor cuanta información o documentación complementaria entienda necesaria para resolver la cuestión planteada, que deberá ser remitida en un plazo no superior a cinco días hábiles.

4. Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, con la documentación anexa, o, en su caso, transcurrido el plazo para entregar la documentación complementaria, la Comisión Paritaria, dentro de los veinte días hábiles siguientes, resolverá mediante acuerdo unánime la cuestión planteada o, en su defecto, deberá emitir un dictamen, que reflejará las opiniones expresadas por cada una de las partes que integran la Comisión. Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado resolución o dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional.

#### Artículo 11. *Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).*

Las partes firmantes del Convenio pactan adherirse al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).

## CAPÍTULO III

**Régimen de trabajo. Contratación laboral**Artículo 12. *Forma del contrato.*

Como norma general, el contrato de trabajo se formalizará por escrito y antes del inicio de la prestación laboral.

En el contrato de trabajo se hará constar como contenido mínimo los siguientes elementos: Identificación de las partes contratantes; localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador; domicilio de la sede social de la empresa; grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba al trabajador; retribución total anual inicialmente pactada, y el Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 13. *Período de prueba.*

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Nivel II: Seis meses.

Niveles III a V: Tres meses.

Niveles VI a VIII: Dos meses.

Nivel IX:

Técnicos, Administrativos y Comerciales: Dos meses.

Operarios: Quince días laborables.

Niveles X al XIII: Quince días laborables.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal del número de trabajadores que no han superado el período de prueba.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, con una duración mínima de un mes y máxima coincidente con la fecha de conclusión del período de prueba, si su duración fuere superior a un mes, momento en el que cualquiera de las partes podrá proceder a la extinción del contrato.

No obstante lo anterior, la interrupción podrá extenderse hasta un máximo de seis meses en el supuesto en el que la situación de incapacidad temporal derive de accidente de trabajo ocurrido en el lugar de trabajo, por lo que no se aplicará esta vía de ampliación del período de interrupción a los casos de accidente «in itinere», ni de enfermedad profesional.

Artículo 14. *Modalidades de contratación laboral.*

Las empresas afectadas por este Convenio podrán utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 15. *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, podrá utilizarse esta modalidad contractual para la ejecución de las siguientes actividades o trabajos:

a) Trabajos de mantenimiento, obras o averías de carácter estructural, no habitual.

b) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración respecto al ritmo o programas normales de producción.

2. La utilización de esta modalidad contractual requerirá en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que, además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán necesariamente la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de tra-

bajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

3. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

4. Los trabajadores desvinculados de la empresa por finalización de la obra o servicio, percibirán en concepto de indemnización de carácter no salarial una cantidad equivalente al 4,5 por 100 del salario de tablas del Convenio devengados durante la duración de dicha obra o servicio, siempre que la duración de su contrato hubiera excedido de trescientos sesenta y cinco días. En caso contrario, la indemnización se elevará al 7 por 100 de dichos salarios/categoría (tablas salariales).

5. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando se refleje de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello difícil la comprobación o verificación de su cumplimiento, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 16. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de trece meses y medio dentro de cada período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

2. Los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán en concepto de indemnización una cantidad equivalente al 4,5 por 100 del salario tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17. *Contrato para la formación.*

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en este sector. A efectos de lo dispuesto en el artículo 11, apartado 2, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintinueve años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o no hayan aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de dieciocho años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo expreso entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el artículo 19 del presente Convenio general del sector.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

A elección del trabajador, el tiempo dedicado a la formación teórica correspondiente al período de cuatro semanas, que en ningún caso puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima del Convenio, podrá concentrarse para su utilización en la siguiente semana. En este caso, el trabajador deberá comunicarlo a la dirección de la empresa, con una antelación de ocho días naturales, al inicio del período de cuatro semanas que se tenga en cuenta para dicha acumulación. En todo caso, en el contrato de trabajo se deberá especificar el horario de enseñanza.

El salario del trabajador vinculado a través de esta modalidad contractual será del 75 por 100 del salario categoría del nivel IX, durante



el primer año de vigencia y del 85 por 100 del mismo salario y nivel de referencia durante el segundo año, salvo que estas cantidades fueran inferiores al salario mínimo interprofesional, en cuyo caso tendrá derecho a percibir dicho salario mínimo.

La retribución fijada en el apartado anterior, así como los pluses extrasalariales previstos en este Convenio se aplicarán tanto a las horas de trabajo efectivo como a las horas dedicadas a la formación teórica del trabajador. Este criterio no se verá alterado en los casos en los que el trabajador opte por la concentración de las horas dedicadas a la enseñanza teórica.

El trabajador tendrá derecho a una indemnización por extinción por cumplimiento del término del contrato del 3,5 por 100 de su salario, siempre que la duración del contrato hubiera excedido de trescientos sesenta y cinco días. En caso contrario, la indemnización se elevará al 6 por 100.

En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, o norma o normas que lo sustituyan.

#### Artículo 18. *Contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.*

Las empresas podrán utilizar las modalidades de contratación por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o de la norma que le sustituya.

#### Artículo 19. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. La omisión por el empresario del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá serle abonado en unión de los conceptos que integran la liquidación por extinción del contrato de trabajo.

4. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, no fundada en una justa causa, el trabajador deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su categoría profesional:

Niveles II y III: Un mes.

Niveles IV a VI: Quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al empresario a percibir una cantidad equivalente a los salarios que correspondan al plazo, total o parcialmente, incumplido.

#### Artículo 20. *Conversión de contratos temporales en indefinidos.*

A los efectos de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), sobre Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo, y en base al apartado b) del punto 2.º, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia del presente Convenio podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en la Leyes 63/1997 y 64/1997, de 26 de diciembre, o normativa legal que las sustituyan.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 21. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio general, adquieren el compromiso de negociar esta materia. A tal efecto, la Comisión que habrá de negociar y desarrollar su contenido, deberá estar constituida antes de un mes a partir de la firma del Convenio y deberá finalizar sus trabajos durante la vigencia del mismo. El Acuerdo suscrito sobre esta materia pasará a formar parte integrante del contenido normativo del Convenio Colectivo sectorial.

2. En la configuración del nuevo sistema se tendrá en cuenta los criterios que informan el sistema de clasificación profesional previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias a nivel estatal, de 18 de abril de 1997.

3. Hasta que no se pacte y entre en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional se aplicará, con carácter transitorio, el sistema previsto en los Convenios Colectivos a los que corresponden las tablas salariales relacionadas en el capítulo sobre régimen retributivo de este Convenio Colectivo.

### CAPÍTULO V

#### Artículo 22. *Movilidad funcional.*

El trabajador deberá ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

##### 1. Traslados:

1.1 El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores).

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado el trabajador podrá optar por:

a) Aceptar el traslado con derecho a percibir las compensaciones económicas que se establecen en este precepto. En este caso, el trabajador, asimismo, si estuviese disconforme con la decisión empresarial, sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, dentro del plazo de veinte días hábiles desde la notificación empresarial, podrá impugnarla en vía judicial, por el cauce procesal previsto en la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 138).

b) Extinguir el contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

1.2 El trabajador objeto del traslado percibirá una compensación económica por los gastos de viaje de él y de su familia, y de muebles y enseres, y una cantidad equivalente a cinco dietas por cada miembro de la familia que convivan con el trabajador que se trasladen con él. Asimismo percibirá una indemnización compensatoria equivalente, el primer año del traslado, al 35 por 100 de sus percepciones salariales anuales brutas que tenga reconocidas el trabajador en el momento que se produzca el traslado, y del 20 por 100 sobre el mismo módulo salarial de cálculo el segundo y tercer año de vigencia de la medida de cambio de lugar de trabajo. En el supuesto de que antes de transcurridos tres años desde el traslado se extinguiese el contrato por causa imputable al trabajador, en lo que se refiere a esa última indemnización compensatoria, sólo tendrá derecho a percibir la parte proporcional a la anualidad en la que se produzca la desvinculación definitiva del trabajador. Podrá disfrutar, además, del permiso establecido en este Convenio Colectivo para los casos de traslado de domicilio.

El abono efectivo de la primera indemnización se efectuará en el momento de aceptación fehaciente del traslado por parte del trabajador.

El resto de las indemnizaciones previstas para el segundo y tercer año de traslado se abonarán en el momento de cumplirse los doce meses y veinticuatro meses, respectivamente, del traslado.

1.3 Las normas previstas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los supuestos siguientes:

- a) Cuando el traslado se realice dentro del mismo término municipal
- b) Cuando entre el centro en el que prestaba sus servicios y el nuevo lugar de trabajo exista una distancia inferior a 15 kilómetros.
- c) Cuando entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo exista una distancia inferior a 15 kilómetros.

## 2. Desplazamientos:

2.1 Ante la concurrencia de las causas objetivas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 40.4) el empresario podrá efectuar desplazamientos de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual y tengan una duración inferior a un año.

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

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

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y/o psíquicos.

2.3 La decisión empresarial de desplazamiento que implique pernoctar fuera de su domicilio deberá ser notificada respetando los plazos de preaviso que se señalan a continuación, que deberá realizarse por escrito cuando el desplazamiento sea superior a quince días:

Veinticuatro horas cuando sea de duración inferior a quince días.

Cuarenta y ocho horas cuando sea de duración superior a quince días e inferior a noventa días.

Cinco días laborables cuando sea superior a noventa días.

No se exigirá el requisito del preaviso cuando el desplazamiento venga motivado por la producción de siniestros o daños en el lugar de trabajo.

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

En los supuestos de no alcanzarse acuerdos en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

2.5 El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como si se tratase de horas extraordinarias, pero no se computarán como tales las que excedan hasta el límite de la jornada ordinaria vigente en el nuevo centro.

2.6 El trabajador desplazado mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dicho complemento no concurren en el nuevo puesto de trabajo. Percibirá, además, las dietas y gastos de viaje que procedan.

2.7 Cuando el trabajador desplazado que pudiera pernoctar en su domicilio habitual empleara con los medios ordinarios de transporte más de cuarenta y cinco minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario Convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de cuarenta y cinco minutos, en cuyo caso sólo se le abonará el exceso sobre ese tiempo.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 24. *Tiempo de trabajo y descanso.*

#### 1. Jornada anual:

Con efectos del 1 de enero de 2000, la duración de la jornada máxima sectorial será de mil setecientas sesenta horas efectivas de trabajo en cómputo anual. Dicho objetivo deberá alcanzarse a través de los siguientes procedimientos:

a) Los Convenios Colectivos que tengan una jornada igual o inferior a mil setecientas sesenta y ocho horas, no experimentarán cambio alguno

hasta la fecha indicada de 1 de enero del año 2000, momento en el que se producirá la aplicación de la nueva jornada máxima anual de mil setecientas sesenta horas.

b) En el supuesto de Convenios Colectivos que tengan una jornada superior a mil setecientas sesenta y ocho horas, dicho exceso se dividirá, a efectos de neutralización, en dos períodos, de modo que la mitad del exceso hasta mil setecientas sesenta y ocho horas debe haberse reducido a lo largo de 1998 y el resto hasta alcanzar dicha jornada máxima anual en 1999. A partir del 1 de enero del año 2000 se aplicará la nueva jornada anual para este sector, de mil setecientas sesenta horas efectivas de trabajo.

c) La jornada anual será de mil setecientas cincuenta y dos horas en 2001, y de mil setecientas cuarenta y cuatro horas a partir del 1 de enero de 2002.

d) En aquellos supuestos en los que se vinieran disfrutando jornadas inferiores a las establecidas en los apartados anteriores, y durante las referencias temporales aludidas, se respetarán en sus propios términos.

2. Tiempo de trabajo: Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada, así como el necesario para la percepción de haberes. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes sobre esta materia a la entrada en vigor del presente Convenio general.

3. Descanso: Cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada conforme al apartado anterior, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios —diario y semanal— previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento, a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

4. Calendario laboral: En el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante Convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos.

El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.

### Artículo 25. *Distribución de la jornada y régimen de turnos.*

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

2. 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 exceder de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

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

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

4. 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 correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los Representantes legales de los trabajadores o, en ausencia de representación, con la aceptación de los trabajadores afectados, y posterior comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

1. Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección la utilización de las horas extraordinarias debe tener un tratamiento excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio vigente o en la empresa si fuere inferior. Estarán excluidas de dicha consideración y de su régimen de voluntariedad las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios.

3. El exceso de horas trabajadas se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y un complemento en metálico del 50 por 100 del valor de la hora ordinaria. El exceso de jornada compensada en descanso en el período indicado no se computará dentro del límite de las horas extraordinarias, fijado en un máximo de ochenta horas al año. Cuando, por causas imputables al empresario, dentro del período de cuatro meses el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán como horas extraordinarias, en un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

4. Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo, un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

1. Duración y retribución: Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de veintidós días laborables, con la salvaguarda de que en todo caso el trabajador viene obligado a cumplir de manera efectiva la jornada máxima ordinaria en cómputo anual.

Se entienden por días laborables los que corresponden a la distribución de la jornada del trabajador.

Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la Tabla Salarial aplicable en cada caso y, en su defecto, a la media de las remuneraciones salariales ordinarias devengadas en los últimos noventa días trabajados inmediatos a la fecha de inicio de su disfrute.

2. Devengo e interrupción de las vacaciones: Las vacaciones se devengan por años naturales de servicios prestados a la empresa, computándose también los días no trabajados por causa no imputable al trabajador. El primer año de servicios, de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional. En el supuesto de que un trabajador, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiere su contrato sin haber cubierto el período de devengo exigido, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

Si durante el disfrute de las vacaciones pasa el trabajador a situación legal de Incapacidad Temporal o Maternidad, no se interrumpe el período de descanso anual, sin perjuicio del derecho que le asiste a percibir la diferencia que pudiere haber entre el subsidio correspondiente a dicha situación y la retribución de las vacaciones, si ésta resultare mayor.

3. Calendario de disfrute: Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento, en cuyo caso, uno de aquellos deberá ser, como mínimo, de doce días laborables continuados. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

#### Artículo 28. *Permisos.*

1. Régimen jurídico de los permisos: Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación.

2. Supuestos de permisos retribuidos: Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración.

b) Por nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,

tres días naturales. Si cualquiera de estos acontecimientos exige desplazamientos fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el trabajador podrá ampliar el permiso hasta dos días naturales más.

c) Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial.

d) Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días, y cuatro si es fuera de ella.

e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a la excedencia forzosa prevista en el artículo siguiente.

f) Por lactancia, en los términos legalmente establecidos.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado b).

3. Permisos no retribuidos: Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o en parte del tiempo no trabajado.

### CAPÍTULO VII

#### Artículo 29. *Excedencias.*

1. Forzosa: La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, si el ámbito territorial de las funciones de este último es local o superior.

El excedente deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si no se hace dentro de ese plazo.

2. Voluntaria: Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria en los supuestos y términos previstos en el artículo 46.2, 3 y 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Disposición común para cualquier tipo de excedencia: La situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo y la causa, no afectará a la duración de los contratos previstos en los artículos 11, 12 y 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen retributivo

#### Artículo 30. *Derechos económicos del trabajador.*

1. Retribución salarial: Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como retribución por sus servicios profesionales y por los tiempos de descanso equiparados al de trabajo efectivo las cantidades señaladas, en dinero o en especie, en las tablas salariales reflejadas en este Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo si el salario pactado fuese superior.

2. Conceptos extrasalariales: Asimismo tendrán derecho, en los términos que en cada caso se pacte, a las percepciones económicas extrasalariales que se establezcan en concepto de compensaciones, indemnizaciones o asignaciones asistenciales y cuya causa no sea remunerar el trabajo efectivamente prestado.

#### Artículo 31. *Estructura salarial.*

En defecto de lo que en Convenio o Acuerdo Colectivo de empresa se disponga, la estructura salarial constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, integrando a todos los conceptos retributivos que no tengan estricto carácter y causa de alguno de los complementos salariales.

b) Complementos salariales: Retribuyen aspectos o circunstancias no valoradas a través del salario base e integrables dentro de los siguientes conceptos:

Personales: Valoran condiciones profesionales del trabajador no tenidas en cuenta en la determinación del salario base.



De puesto de trabajo: Es la parte de la retribución que compense la presencia en el puesto de trabajo de circunstancias especiales, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma especial de realizar su actividad profesional. Este complemento es de carácter funcional por lo que, salvo pacto en contrario, no tendrá carácter consolidable. El derecho a su percepción exige, además, que previamente esté previsto legal o convencionalmente.

Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas, incentivos, comisiones, pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las Pagas Extraordinarias, o la participación en beneficios. En cualquier caso las gratificaciones extraordinarias serán las que se reflejan en los anexos de Tablas Salariales o las que correspondiesen por Convenio o Pacto de empresa.

En especie: Tales como ayudas de comida, vivienda o cualesquiera otras aportaciones empresariales que no tengan naturaleza extrasalarial y no hayan sido tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

Mediante Convenio de empresa o pacto colectivo se determinará, además del tipo concreto de complemento a establecer, su importe económico y el carácter consolidable o no del mismo. En cualquier caso el plus de nocturnidad será equivalente, al menos, al 25 por 100 del salario base.

#### Artículo 32. *Complemento de antigüedad.*

Se constituirá una Comisión encargada de examinar el sistema de sustitución del actual complemento de antigüedad. Hasta que se alcance un acuerdo sobre esta materia se mantendrá por integración en el texto de este Convenio la regulación sobre esta materia prevista en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción o, en su caso, en el Convenio Colectivo de procedencia, cuyo contenido se da por reproducido. El respeto al complemento de antigüedad que en la actualidad tienen reconocido los trabajadores deriva de la aplicación de este precepto del Convenio Colectivo, por lo que no tiene carácter de condición más beneficiosa.

#### Artículo 33. *Tablas salariales.*

La retribución salarial fijada con carácter general en este Convenio se refleja en las tablas salariales del Acuerdo colectivo suscrito entre las partes el 24 de mayo de 1999, pendiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», cuyo contenido se da por reproducido.

#### Artículo 34. *Salario mínimo sectorial.*

1. Es voluntad de los sujetos negociadores establecer un salario mínimo sectorial para cada uno de los niveles profesionales de las tablas, de aplicación progresiva en un período de tres años, contado a partir del 1 de enero de 2000, de tal manera que aquellas empresas que en función de las tablas salariales de referencia, en esa fecha, abonen a los trabajadores salarios inferiores deberán alcanzar la cifra fijada como salario mínimo sectorial distribuyendo la diferencia, al menos, en un tercio cada uno de esos tres años. Esto supone que a partir del 1 de enero de 2002 todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberán respetar con carácter imperativo el salario mínimo sectorial vigente para el año 2000, actualizado con los incrementos que se pacten colectivamente para cada uno de esos dos años (2001 y 2002).

Niveles	Salario mínimo sectorial anual año 2000 — Pesetas
II	1.860.667
III	1.826.845
IV	1.792.961
V	1.759.153
VI	1.725.238
VII	1.691.400
VIII	1.657.455
IX	1.623.632
X	1.589.717
XI	1.554.527
XII	1.522.041

2. Las cantidades que, al margen de su denominación, se abonen en concepto de pluses extrasalariales, serán equivalentes al 8 por 100 del salario mínimo sectorial correspondiente al nivel XII, con el límite máximo, en todo caso, del 20 por 100 de dicho salario mínimo sectorial, todo ello por imperativo de lo dispuesto en el vigente Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre.

#### Artículo 35. *Absorción y compensación.*

Las empresas afectadas por este Convenio general, en el correspondiente proceso de adaptación de su estructura retributiva y de señalamiento de importes económicos a los distintos conceptos, procederán al establecimiento de las cláusulas de absorción y compensación a que se refiere el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como, en su caso, al establecimiento de la correspondiente cláusula de garantía «ad personam».

#### Artículo 36. *Pago del salario y otros derechos económicos.*

La liquidación y pago del salario, así como de otras percepciones económicas que procedan, se hará documentalmente, mediante recibo de salarios ajustado a la normativa vigente, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos mensuales vencidos, dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes siguiente a su devengo. El pago o firma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se preste el servicio.

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

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 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.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 37. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, l) y n), del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, sin que ello impida la aplicación de los criterios de reincidencia establecidos para la graduación de las faltas.

### CAPÍTULO X

#### Representación colectiva y derechos sindicales

##### Artículo 40. Representación unitaria de los trabajadores en la empresa.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir 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 el presente artículo.

##### Artículo 41. Proceso electoral. Candidatos.

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

##### Artículo 42. Crédito horario.

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 de hasta 100 trabajadores: Veinte horas

Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

Centros de 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

Centros de 751 en adelante: cuarenta horas.

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, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 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. A tal efecto se iden-



tificará, previamente, el trabajador o trabajadores que ceden sus horas sindicales y el representante o representantes a los que se les acumulan las horas cedidas. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la empresa ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté 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 u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

#### Artículo 43. *Competencias de los representantes legales de los trabajadores.*

Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información —activa y pasiva—, de consulta y de negociación, según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa.

Además, ejercerán labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, recibirán información previa respecto de todo despido objetivo que se pretenda efectuar por la dirección de las empresas respectivas.

#### Artículo 44. *Derecho de reunión.*

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 de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 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.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a organizaciones sindicales, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea. Cuando, por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

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 la duración previsible. Con carácter excepcional, se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo asambleas informativas con una duración máxima de una hora en cómputo anual.

#### Artículo 45. *Comité Intercentros.*

1. En todas aquellas empresas que cuenten con más de un centro de trabajo podrán constituirse Comités Intercentros como órgano centralizado de representación de los trabajadores. Su creación se producirá por mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de Personal existentes en diversos centros de trabajo o líneas departamentales en que se estructure la unidad empresarial.

El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros y un mínimo de cinco.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según el resultado electoral considerados globalmente.

El Comité Intercentros tendrá atribuida, a nivel de empresa, la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

El Comité Intercentros regirá su actuación mediante el Reglamento de funcionamiento que él mismo diseñe, reuniéndose, al menos, una vez al año.

2. Las empresas que perteneciendo a un mismo Grupo económico se dediquen a alguna de las actividades a las que se extiende el presente Convenio Colectivo, podrán acordar con los Representantes de los trabajadores la creación de un Comité Intercentros para todas las empresas del Grupo.

#### Artículo 46. *Representación sindical en las empresas.*

1. En las empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, cualquiera que fuera la clase de su contrato, la representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente, al menos, con el 10 por 100 de representatividad será ejercida por un Delegado sindical, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. El número de Delegados sindicales será de dos cuando la plantilla excediere de 500 trabajadores.

2. El sindicato que acredite suficiente representación indicará a la empresa el nombre de su Delegado, quien deberá ser trabajador de la propia empresa o centro de que se trate y, a ser posible, miembro electo del órgano de representación unitaria correspondiente.

La empresa, una vez acreditado el Delegado sindical, reconocerá al citado Delegado sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

3. En el desempeño de su representación sindical, el Delegado sindical que no sea representante elegido por los trabajadores gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen.

4. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos con implantación en la empresa o centro de trabajo tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y, además, la de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que el centro de trabajo reúna las condiciones adecuadas de espacio.

5. En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a los distintos sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual, la cuota sindical correspondiente a dichos trabajadores.

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

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

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

#### Artículo 47. *Funciones y derechos del Delegado sindical.*

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, respetándose 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 trabajen 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.

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 del 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 del 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 «representación de los trabajadores» de este Convenio.

## CAPÍTULO XI

### Prevención de riesgos laborales

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los preceptos que integran este capítulo.

#### Artículo 48. *Delegado de Prevención.*

a) Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquel trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.

b) En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

c) Asimismo, estos Delegados de Prevención tendrán el mismo crédito horario que el Delegado de Personal o Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones y su formación.

#### Formación-Objetivos:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.

b) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos.

d) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.

f) Cooperar con los servicios de prevención.

#### Duración del curso: Treinta horas

Entidad docente: Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo homologadas como servicios de prevención. Otras entidades homologadas por el Ministerio de Trabajo mediante acuerdo entre los representantes de la empresa y los trabajadores.

#### Artículo 49. *Derechos y deberes de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.

Formación de los trabajadores: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este Convenio los siguientes programas:

a) Nivel específico por oficios.

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.
4. Derechos y obligaciones.

Duración del módulo: Veinte horas.

b) Nivel Básico General

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: Diez horas.

La formación podrá impartirse por el Servicio de Prevención de las empresas, propio o concertado, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provinientes de subvenciones a programas formativos.

El reconocimiento médico, tanto al momento del ingreso en la empresa como durante el desarrollo de la prestación laboral, se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 22 de la LPRL.

Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras.

#### Artículo 50. *Etiquetado de productos y sustancias químicas.*

Sin perjuicio de exigir al fabricante o suministrador el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41 de la LPRL, las empresas cuidarán de advertir, mediante la colocación de etiquetas en los envases donde se hayan depositado los citados productos, de la forma correcta de utilización de aquellas sustancias, las medidas preventivas y de protección individual que deban tomarse para el manipulado de las mismas y de los riesgos que comporta tanto su uso normal como su empleo inadecuado.

#### Artículo 51. *Normas específicas de protección de equipos de trabajo.*

En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores los equipos de protección (EPIS) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

#### Artículo 52. *Coordinación de actividades empresariales.*

El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de prevención y protección correspondientes, así como las medidas a adoptar en caso de emergencia, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, las empresas vigilarán el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto en el supuesto de que la actividad de aquellas empresas se realice en el centro de trabajo de la empresa principal o fuera de éste, pero usando equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

#### Artículo 53. *Empresas de trabajo temporal.*

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el artículo 28 de la LPRL, las empresas requerirán de las empresas de trabajo temporal, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

Cualificación profesional del trabajador en misión.

Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.

Identificación del curso formativo: Denominación y módulo formativo, gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

#### Artículo 54. *Ropa de trabajo.*

La empresa tiene la obligación de velar por la higiene del medio de trabajo, disponiendo los elementos individuales o colectivos apropiados en función de las características del lugar de trabajo.

Es parte fundamental de la política de prevención de riesgos en las empresas el dotar a los trabajadores de la ropa de trabajo adecuada para las funciones a desarrollar, tanto en la cantidad como en la calidad.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Delegados de Prevención o con los representantes de los trabajadores, se establecerá la periodicidad y tipo de prendas que deberá entregarse a los trabajadores, con un mínimo de dos entregas al año. Por otra parte, la empresa viene obligada a reponer de manera inmediata la prenda deteriorada.

#### Artículo 55. *Protección por maternidad.*

Como desarrollo del artículo 26 de la Ley 31/95 en este sector, las trabajadoras en estado de gestación tendrán el derecho de cambiar de puesto de trabajo cuando el habitualmente desempeñado implique riesgos para su estado, sin menoscabo de sus derechos profesionales y económicos mientras perdure la situación. La empresa garantizará el retorno de la trabajadora al puesto de trabajo de origen, una vez superados dichos riesgos.

En este sentido, podrá exigir la realización de las comprobaciones necesarias en el puesto de trabajo por los Servicios de Prevención de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Previsión social complementaria

#### Artículo 56. *Indemnizaciones por Incapacidad Permanente y muerte.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo general tendrán derecho a percibir indemnizaciones, que serán complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social, en su caso, cuando incurran en situación de Incapacidad Permanente o fallezcan por accidente o enfermedad, con independencia de la causa. La configuración de las contingencias de Incapacidad Permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte y supervivencia, se regirán por las reglas de calificación y devengo previstas en la normativa de la Seguridad Social para las mismas, tanto se deriven de enfermedad o de accidente, sean comunes o laborales.

2. Sin perjuicio de lo que al respecto se prevea en los Convenios de empresa, como mínimo, las indemnizaciones aquí establecidas tendrán las siguientes cuantías:

a) En caso de Incapacidad Permanente, total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral: Tres mensualidades del salario vigente a la fecha del hecho causante.

b) En caso de Incapacidad Permanente, total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 5.500.000 pesetas.

3. En los supuestos de muerte, las indemnizaciones que procedan se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario en la correspondiente póliza y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

4. Para la adecuada garantía de las previsiones contenidas en el presente artículo, las empresas vienen obligadas, conforme a la Ley 30/1995, a formalizar las correspondientes pólizas de seguro con aseguradoras debidamente autorizadas o a través de cualquier otro medio de aseguramiento previsto legalmente.

Las empresas, dentro del plazo de dos meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio, procederán a modificar o suscribir nuevas pólizas al objeto de ampliar el ámbito de cobertura a la ampliada situación de Incapacidad Permanente total.

## ANEXO I

### Acuerdo sobre Formación Profesional

Las organizaciones negociadoras, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo, el contenido del presente Acuerdo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de Formación Continua que se promuevan al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

#### Artículo 1. *Formación continua.*

A los efectos de este Acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las moda-

lidades previstas en el mismo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), dirigidas tanto a la mejora de 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.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación podrá proponer, en su caso, la incorporación de otras acciones formativas.

#### Artículo 2. *Vigencia temporal.*

El presente Acuerdo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el II 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, a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de este Acuerdo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional.

#### Artículo 3. *Ámbito material.*

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todos los planes y proyectos formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo y estén dirigidas a los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de formación profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Son objeto del presente Acuerdo las acciones comprendidas dentro de alguna de las siguientes iniciativas de formación:

a) Planes sectoriales: Son aquellos que promovidos por cualquiera de las organizaciones sindicales y/o empresariales firmantes del presente Acuerdo, 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 agrupen, al menos, a 100 trabajadores, o que ocupando a 100 o más, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

c) Planes de empresa y grupos de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que tengan 100 o más trabajadores.

#### *Elaboración de acciones formativas*

1. Para ser incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los planes de formación establecidos en el apartados a), b) y c) del artículo anterior deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:

Ajustarse a los criterios de prioridad sectorial que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este Acuerdo.

No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes: Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificidades 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 6 de este Acuerdo, el régimen de estos permisos deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo.

2. 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 desglosados por tipo 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 4. Comisión Paritaria Sectorial de Formación: Constitución, domicilio y funciones.*

A) Constitución: Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones sindicales y seis de la representación empresarial firmantes de este Acuerdo.

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. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente Acuerdo, 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. Domicilio social: La Comisión Paritaria tendrá su domicilio social en el de la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY), calle San Bernardo, número 22, primero, 28015 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Presidencia y 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.
- e) Asimismo, la Comisión elegirá un Presidente de entre sus miembros. La Presidencia y la Secretaría se renovarán anualmente rotando entre todas las organizaciones firmantes de este acuerdo.

4. 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 carta certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos, de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

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

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

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

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. 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 al menos cuatro miembros de cada una de las 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 Acuerdo, sin perjuicio de las competencias propias del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

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.

Establecer los criterios de vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la formación continua en el sector.

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, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento.

6. Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa así como las medidas complementarias y de acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal.

7. Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria Estatal de Formación los planes de formación continua de las empresas de más de 100 trabajadores.

8. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación continua en las actividades que abarca este Acuerdo.

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

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 Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

12. Estimular la realización de estudios sectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación del sector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas.

13. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas afectadas.

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 la formación profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

*Artículo 5. Tramitación de los planes de formación.*

1. Planes de formación de empresa: Las empresas que deseen financiar su plan de formación profesional continua deberán:

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

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

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

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

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 Mixta Estatal, quién 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 que ésta pueda establecer.

## 2. Planes de formación agrupados:

A) Los planes agrupados habrán de presentarse a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Acuerdo, 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 Mixta Estatal de formación continua, para su financiación.

C) Asimismo, de las acciones formativas, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores en la forma establecida en el artículo 16.b) del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

3. 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 6. 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 le 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 7. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo II del título III del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

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

## Disposición final.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

**20677** RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9007432) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 1 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMÁTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (1999, 2000, 2001 Y 2002)

### CAPÍTULO I

#### Ámbito-Vigencia-Duración

##### Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima», en todos sus centros de trabajo del Estado español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f), del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

##### Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retro trayéndose sus efectos económicos a partir del 1 de enero de 1999, con las excepciones que se contienen en su articulado.

##### Artículo 3. Duración.

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, concluyendo sus efectos el 31 de diciembre de 2002.

##### Artículo 4. Prórroga.

Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia escrita por alguna de las partes para su rescisión o revisión, durante el trimestre anterior a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.