

g) Asignación de personal a la Red Comercial de Supermercados: Durante el año 1998, la empresa se compromete a no asignar a la nueva Organización Comercial de Supermercados más de 50 vendedores de Autoventa; en caso de ampliarse este número, deberá ser negociado con las representaciones sindicales firmantes del Convenio.

El criterio de selección inicial para el personal que, estando interesado en ocupar las plazas de la nueva categoría profesional, será el de voluntariedad y, en su defecto, se aplicará la legislación vigente; si existiesen varios trabajadores interesados, se realizarán pruebas para seleccionar al candidato entre los interesados. Una vez designado el trabajador que pasa a la nueva organización, la empresa o el trabajador tendrán un plazo de seis meses para decidir si continúa en la misma o si vuelve a la Red de Autoventa.

h) Acciones en la Red Comercial de Autoventa: La Dirección de la empresa se compromete a realizar acciones comerciales especiales en las rutas de Autoventa, a efectos de potenciar las mismas con nuevas referencias y/o clientes.

Periodo de adaptación para las rutas de Autoventa: En las Delegaciones de Ventas donde se aplique la nueva Red Comercial de Supermercados, los vendedores de Autoventa que atiendan las rutas de Autoventa que queden afectadas por el trasvase de establecimientos de su ruta a la nueva organización tendrán las siguientes garantías transitorias:

Duración de la garantía:

Cuando la ruta de Autoventa pase a tener un potencial de venta inferior a un 5 por 100, se garantiza el 100 por 100 de comisión durante un mes.

Cuando la ruta de Autoventa pase a tener un potencial de venta inferior entre un 6 y un 15 por 100, se garantiza el 100 por 100 de comisión durante tres meses.

Cuando la ruta de Autoventa pase a tener un potencial de venta inferior a un 16 por 100, se garantiza el 100 por 100 de comisión durante seis meses.

Transcurridos los anteriores períodos y hasta un plazo máximo de un año (incluidos los anteriores períodos), se garantiza el 80 por 100 de la comisión a los vendedores afectados.

Sistema de cálculo de la garantía:

Para calcular el potencial de venta se tendrá en cuenta tanto el promedio de venta semanal del último año de los clientes trasvasados a la nueva organización como los asignados a las rutas de Autoventa, en períodos homogéneos.

La garantía de la comisión sobre la venta, en la duración establecida para cada caso, se calculará en base al promedio semanal percibido por el trabajador en el último año de prestación de servicios. En el caso de aplicarse las garantías, se harán efectivas en la nómina del mes siguiente a producirse las mismas.

B) Chófer-Reparditor: Para el personal procedente de la autoventa que pase a la nueva Organización Comercial de Supermercados tendrá un complemento personal de 804.000 pesetas al año (67.000 pesetas al mes).

1054

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (código de Convenio número 9912605), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 1999, de una parte, por la Asociación de Empresas Concesionarias de Cable (FO), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FETCM-UGT y FC y T-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 Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS CONCESIONARIAS DE CABLE DE FIBRA ÓPTICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por la Asociación de Empresas Concesionarias de Cable (FO), en representación empresarial, y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., en representación social, todas ellas como organizaciones más representativas en el sector de empresas concesionarias de cable de fibra óptica, acuerdan:

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y trabajadores del sector formado por las empresas concesionarias o licenciatarias de servicios de telecomunicaciones a través del cable.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los que tienen con las empresas una relación de alta dirección y los directivos de inmediato nivel inferior al Director general.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de diciembre de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, dentro del último mes antes de su vencimiento, el Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

Artículo 6. *Compensación/Absorción.*

Las empresas respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Organización y dirección.*

La dirección y organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y en la legislación laboral vigente, es competencia de la Dirección de la Empresa. Su eficacia será un elemento crítico para alcanzar los objetivos empresariales, por ello, será imprescindible un análisis continuo de las necesidades organizativas, así como de la disponibilidad y potencialidad del equipo humano de forma que, mediante la gestión dinámica de la plantilla se armonicen unas y otras.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación, plantilla y cesesArtículo 8. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de ocho meses para los grupos profesionales I y II y, por otra parte, podrá ser de hasta tres meses para el resto de los trabajadores.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquélla en la que dio comienzo el período de prueba. La situación de incapacidad temporal y maternidad que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo cuando así se acuerde entre las partes.

Artículo 9. *Contratos de duración determinada.*

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

3. Los contratos regulados en este artículo, así como los restantes temporales previstos en el inciso b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en dicha disposición con posterioridad al plazo previsto en el citado precepto (hasta el 17 de mayo de 1998) y en las condiciones legales existentes para ello. Dicha conversión será posible hasta el 17 de mayo de 2001, a no ser que legalmente exista ampliación del plazo.

Artículo 10. *Contratos formativos.*

1. Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, las empresas podrán celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

2. La duración de los contratos en prácticas y para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por períodos no inferiores a seis meses, tantas veces como sea necesario, sin que la duración total del contrato pueda superar el máximo establecido.

3. El período de prueba para los contratos regulados en el presente artículo será de dos meses para los grupos I y II y, de un mes para los grupos III y IV.

Artículo 11. *Contratos a tiempo parcial.*

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. El orden de la llamada de los trabajadores fijos-discontinuos atenderá a sus méritos y capacidad demostrados en cada llamada a través de las pruebas de carácter objetivo establecidas al efecto en cada empresa.

3. La interrupción en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se llevará a cabo en función de las necesidades del servicio. Para dichas interrupciones se realizará un calendario al efecto en cómputo semanal, previa información a la representación de los trabajadores.

4. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, las empresas informarán a sus trabajadores sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación

interna establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el mérito y la capacidad para el desempeño de la ocupación.

5. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si ésta tuviera que realizarse en horas de trabajo, las empresas a su elección podrán:

a) Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el período de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del período formativo.

b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo.

6. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

6.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.

6.2 Capacidad y preparación adecuada.

6.3 Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.

6.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

7. Horas complementarias:

7.1 Número: No podrá exceder del 20 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

7.2 Distribución:

El total de las horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrán ser transferidas al trimestre siguiente y si todavía quedara alguna hora pendiente podrá realizarse durante el siguiente, informando a la representación de los trabajadores.

7.3 Procedimiento: El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Excepcionalmente, por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a cuarenta y ocho horas, informando a la representación de los trabajadores.

Artículo 12. *Ceses voluntarios.*

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la antelación pactada entre las partes, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La extinción de contratos temporales superiores a seis meses de duración deberán ser preavisados por el empresario con, al menos, quince días naturales. En caso de incumplimiento del plazo antes citado, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el salario equivalente al período de preaviso incumplido.

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 13. *Clasificación profesional/grupos profesionales.*

Clasificación profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Factores de encuadramiento:

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Grupo profesional I:

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Grupo profesional II:

1. Criterios generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

2. Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Grupo profesional III:

1. Criterios generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar.

Grupo profesional IV:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Artículo 14. *Promoción profesional.*

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con los criterios establecidos en cada empresa, informando a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

Artículo 15. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial comprenderá un salario base de Convenio, como retribución fija por unidad de tiempo o de obra y, en su caso y siempre que así se establezca en la empresa afectada, complementos fijos o variables; complementos de puesto de trabajo/funcionales.

El salario podrá ser abonado en doce o más pagas al año mediante el recibo de salarios que establezcan las empresas, se realizará preferentemente mediante transferencia bancaria.

Artículo 16. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

Los incrementos que pudieran pactarse, podrán no ser aplicados, cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente que su aplicación puede causar daños irreparables en la economía de la misma. A tales efectos será requisito imprescindible para la inaplicación de los incrementos salariales pactados, comunicar a los representantes de los trabajadores o federaciones firmantes del Convenio, su intención de acogerse a la cláusula de inaplicación, en el plazo de treinta días naturales desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia, o años sucesivos. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo. Asimismo, deberán cumplirse los requisitos siguientes:

1. Que la empresa haya tenido déficit en los dos últimos años.
2. Que el «cash-flow» financiero de los dos últimos años haya sido negativo.
3. La empresa deberá presentar en su memoria un plan de viabilidad, del año en curso y siguiente, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, etc.

Toda esta documentación, así como los balances y cuentas de resultados de los dos últimos años, será entregada a los representantes de los trabajadores, o a las federaciones firmantes del presente Convenio donde no los hubiera.

En estos casos se trasladará a las partes, dirección y representantes de los trabajadores o federaciones firmantes del Convenio donde no existan éstos, la fijación de los aumentos salariales. Para ello deberán negociar durante un período no superior a treinta días de la comunicación de la intención de acogerse a la cláusula de inaplicación. Una vez alcanzado acuerdo escrito se remitirá éste a la Comisión Mixta del Convenio.

En todo caso la inaplicación del incremento salarial pactado, permitirá a la empresa aplicar el porcentaje finalmente pactado, en sustitución de aquél, según el procedimiento anteriormente indicado. En cuanto a los montantes teóricos económicos dejados de percibir por este motivo, se incorporarán a efectos de cálculo para el incremento salarial para el siguiente año.

Artículo 17. *Salario Mínimo Garantizado (SMG) y revisión salarial.*

Quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados por grupos profesionales para 1999, en las siguientes cantidades:

	Pesetas	Euros
Grupo I	2.800.000	16.828,34
Grupo II	2.000.000	12.020,24
Grupo III	1.600.000	9.616,19
Grupo IV	1.350.000	8.113,66

En todos los casos están incluidos los complementos salariales que pudiera haber.

Con efectos de 1 de enero del año 2000, 2001 y 2002 se revisarán los salarios mínimos garantizados, incrementándose éstos en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno. En el caso de que el IPC previsto para el año que corresponda sufra incrementos o disminuciones, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 18. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada laboral será de mil setecientos setenta y cinco horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. Las empresas indicarán el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado.

El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por períodos de hasta catorce días.

Cada empresa establecerá la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades.

Considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la Comisión Mixta un debate sobre la duración y distribución de la jornada que en este sector pueda haber, teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado.

El personal debidamente cualificado de las Unidades de Operación y Mantenimiento de la Red, Sistemas, Instalación y Atención a Clientes, así como el personal de otras Unidades que lo precisasen, podrá estar adscrito a sistemas de disponibilidad, así como a turnos rotatorios de trabajo. La adscripción a turnos de trabajo y cambios horarios deberá ser preavisada por la empresa con, al menos, siete días de anticipación.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Es voluntad de las partes firmantes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados, de forma que únicamente se tengan que realizar aquéllas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que prestan las empresas firmantes.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor, las horas extraordinarias que se tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La compensación de las horas extraordinarias se hará preferentemente mediante tiempo equivalente de descanso.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores del número y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 20. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós días laborables, entendiéndose como tales, los días de trabajo en la empresa que corresponda según el calendario/jornada que a cada trabajador le sea aplicable.

2. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador. La exclusión de cualquier época como período vacacional,

por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser explicada y comunicada a la representación de los trabajadores o federaciones sindicales firmantes.

3. En la fijación de los períodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores, pero sólo se utilizarán como criterios de prelación en la elección, las necesidades de organización del trabajo en las distintas áreas. En el caso en que varias personas pretendan los mismos turnos o fechas, y no pueda darse satisfacción a todos, se alternará anualmente la prioridad para elegir.

4. Para su disfrute los trabajadores podrán fraccionar las vacaciones, siempre que el número de períodos no sea superior a tres.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 21. *Formación.*

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las partes firmantes del presente Convenio, suscriben el acuerdo nacional para la formación continua, según el cual podrán confeccionarse planes de empresa o agrupados dirigidos a la capacitación, promoción profesional o reciclaje del personal, con carácter gratuito.

Los planes sometidos al acuerdo nacional u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo o acompañados de acta donde se refleje la posición motivada de cada parte.

La Comisión Mixta del presente Convenio tendrá entre sus funciones la elaboración y promoción de planes anuales de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación profesional. Asimismo, evaluará las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 22. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y que las empresas tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para proteger la salud del trabajador.

En cuantas materias afecten a la prevención, salud y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario, mínimo e imprescindible.

CAPÍTULO VIII

Medio ambiente

Artículo 23. *Actuaciones en defensa y protección del medio ambiente.*

Los partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector del cable debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de las Empresas, como de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 24. 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 las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

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 las empresas al trabajador.

5. Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la empresa.

6. Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

- a) Las faltas leves prescriben a los diez días.
- b) Las faltas graves prescriben a los veinte días.
- c) Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 25. 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 total inferior a treinta 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 los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de las empresas.

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.

h) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

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 suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) 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 las empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de las empresas o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a las empresas 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 las empresas.

g) 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 las empresas para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) 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 las empresas.

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

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

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

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

n) En general, cualquier comportamiento para la empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.

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 las empresas, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las empresas.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

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

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las empresas.

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) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.

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 por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 26. 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 quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes 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.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 27. *Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 28. *Comités de Empresa o de Centro de Trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observación de sígilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa o de Centro de Trabajo tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente, tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

2. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de Prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud, los trabajadores que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante legal de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia, siendo elegidos por los representantes de los trabajadores, respetando la proporcionalidad obtenida en las elecciones sindicales o en función de la representatividad de los sindicatos en el sector.

Artículo 29. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XI

Comisión Mixta. Procedimiento voluntario de solución de conflictos

Artículo 30. *Comisión Mixta.*

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

2. La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. El tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores y sus asesores, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, no se detraerá del crédito horario sindical.

Se establecerá con carácter ordinario una reunión de la Comisión Mixta cada seis meses.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mitad de sus miembros.

Los asuntos a tratar serán, entre otros: Prevención de riesgos laborales, formación, contratación y medio ambiente. Asimismo, se fijará la fecha de reunión, debiendo de transcurrir un mínimo de diez días entre la comunicación y la reunión.

Artículo 31. *Solución de conflictos.*

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos: Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RCL 1996, 448) y 4.2.b) del Reglamento (RCL 1996, 449) que lo desarrolla y según lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

1055 *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre 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 «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009022), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de Personal, 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, 22 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMERCIAL DE «ENVASES DE NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo Laboral es de obligatoria aplicación para la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo, así como para todo el personal a su servicio.