

Gandía, Valencia, solicitando la homologación del equipo radar no-solas, marca «J.R.C.», radar 3000, modelo JMA-1541, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, en presencia de la comisión de pruebas designada por la Dirección General de la Marina Mercante, de acuerdo con las normas:

Real Decreto 1890/2000, de 20 de noviembre.
Reglamento de Radiocomunicaciones.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado el siguiente equipo radioeléctrico:

Equipo: Radar no-solas.
Marca/modelo: «J.R.C.», radar 3000/JMA-1541
Número de homologación: 86.207.

La presente homologación es válida hasta el 11 de septiembre de 2006.

Madrid, 14 de diciembre de 2001.—El Director general, José Luis López-Sors González.

960

RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2001, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación del equipo Radar No-Solas, marca «J.R.C.», modelo JMA-3807-4/3807-6, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el expediente incoado a instancia de la empresa «Video Acustic, Sociedad Limitada», con domicilio en calle Magistrat Catalá, 48, 46700 Gandia (Valencia), solicitando la homologación del equipo Radar No-Solas, marca «J.R.C.», modelo JMA-3807-4/3807-6, para su uso en buques y embarcaciones de bandera Española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, en presencia de la comisión de pruebas designada por la Dirección General de la Marina Mercante, de acuerdo con las normas:

Real Decreto 1890/2000 de 20 de noviembre.
Reglamento de Radiocomunicaciones.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado el siguiente equipo radioeléctrico:

Equipo: Radar No-Solas.
Marca/modelo: «J.R.C.», JMA-3807-4/3807-6.
Número de homologación: 86.321.

La presente homologación es válida hasta el 11 de septiembre de 2006.

Madrid, 14 de diciembre de 2001.—El Director general, José Luis López-Sors González.

961

RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2001, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación del equipo Radar No-Solas, marca «J.R.C. Radar 2000», modelo JMA-1521, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el expediente incoado a instancia de la empresa «Video Acustic, Sociedad Limitada», con domicilio en calle Magistrat Catalá, 48, 46700 Gandia (Valencia), solicitando la homologación del equipo Radar No-Solas, marca «J.R.C. Radar 2000», modelo JMA-1521, para su uso en buques y embarcaciones de bandera Española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, en presencia de la comisión de pruebas designada por la Dirección General de la Marina Mercante, de acuerdo con las normas:

Real Decreto 1890/2000 de 20 de noviembre.
Reglamento de Radiocomunicaciones.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado el siguiente equipo radioeléctrico:

Equipo: Radar No-Solas.
Marca/modelo: «J.R.C. Radar 2000», JMA-1521.
Número de homologación: 86.265.

La presente homologación es válida hasta el 11 de septiembre de 2006.

Madrid, 14 de diciembre de 2001.—El Director general, José Luis López-Sors González.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

962

RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal del Corcho.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal del Corcho, (código de Convenio número 9910185), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 2001 de una parte por la Federación Estatal de Asociaciones Corcheras (FEDACOR) y la Asociación de Empresarios del Corcho de Cataluña (AECORK) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 19 de diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO

TÍTULO PRELIMINAR

De la negociación colectiva sectorial

CAPÍTULO I

Partes firmantes, legitimación y eficacia

Artículo 1. Partes signatarias.

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

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

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos: funcional, personal y territorial.

CAPÍTULO II

Ámbitos de aplicación

Artículo 3. Ámbito funcional.

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

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

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

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

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio tendrá una duración de cinco años, desde el 1 de enero del año 2001 hasta el 31 de diciembre del 2005. Entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año 2001 salvo en aquellos artículos en que se especifique la fecha de su aplicación.

CAPÍTULO III

Estructura de la negociación colectiva sectorial: Atribución y carácter de las materias objeto de Convenio Colectivo

Artículo 7. *Estructura negocial.*

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

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

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

Artículo 8. *Regulación de materias.*

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

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

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación Colectiva y Derechos Sindicales.

Estructura salarial.

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

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

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

Horas extraordinarias (normas generales)

Derecho disciplinario.

Movilidad geográfica.

Duración máxima de los períodos de prueba.

Duración máxima de la jornada anual.

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

Formación profesional.

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

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

Régimen de 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.

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

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

Artículo 9. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

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

2. En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por 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 10. *Concurrencia y exclusión de otros Convenios Colectivos.*

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

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

Artículo 11. *Condiciones más beneficiosas.*

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

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

CAPÍTULO IV

Compensación y absorción, denuncia y prórroga

Artículo 12. *Compensación y absorción.*

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

del resto si no que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

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

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio General cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio General en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

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

Artículo 13. *Denuncia y prórroga.*

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de las prórrogas.

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

CAPÍTULO V

Comisión Paritaria

Artículo 14. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes y cuatro representantes de las asociaciones empresariales firmantes que serán designados en la forma que decidan las respectivas asociaciones y nombrados, preferentemente, de entre los pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Artículo 15. *Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.*

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

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, y en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

3.º Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el

problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Forma y modalidades del contrato

Artículo 16. *Forma del contrato.*

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

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

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

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

Artículo 17. *Contratación.*

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

Artículo 18. *Contrato fijo de plantilla.*

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

CAPÍTULO II

Duración del contrato

Artículo 19. *Período de prueba.*

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

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

Artículo 20. *Contrato para la formación.*

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

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

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

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Desempleados minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Desempleados en situación de exclusión social.

Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

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

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en este convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá computarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de la formación a efectos de antigüedad en la empresa.

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

Artículo 21. *Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación.*

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial, pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación y lo establecido en el Real Decreto 5/2001, de 2 de marzo.

Artículo 22. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

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

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

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio y realizados a partir del 1 de enero del año 2001, podrán prorrogarse hasta los doce meses y con las condiciones del presente artículo.

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

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

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

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

Artículo 23. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 TRLET en su artículo 15.1 a) las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades normales de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 9 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del ET, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

A) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

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

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

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

Artículo 24. *Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral.*

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

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

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

Técnicos: Un mes.

Resto del personal: Quince días naturales.

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 25. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

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

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

Artículo 26. *Competencia organizativa.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.º La existencia de la actividad normal.

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

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

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

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

6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 27. *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.*

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

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

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

Artículo 28. *Nuevas tecnologías.*

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

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

Artículo 29. *Revisión de valores.*

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

1.º Mecanización.

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

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

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

5.º Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6.º Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Artículo 30. *Organización científica del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

F) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

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

H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

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

Artículo 31. *Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.*

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

- A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- E) La calidad de los materiales empleados
- F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 32. *Norma general.*

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

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca. El encuadramiento de los trabajadores en el respectivo grupo profesional y división funcional, se realizará teniendo presente los criterios de Conocimiento, Iniciativa/Autonomía, Complejidad, Responsabilidad y Mando, que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un Grupo determinado así como la formación requerida para cada uno de ellos.

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

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

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

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

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

Los artículos integrantes de este Capítulo así como el correspondiente Anexo 0 entrarán en vigor el 1 de enero del 2003 y hasta esta fecha seguirá vigente la clasificación profesional que aplicaban las empresas de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 33. *Criterios generales.*

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la

prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

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

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

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

Debe tenerse en cuenta:

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

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

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

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

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

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

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

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

V. Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Clasificación profesional

Grupo profesional 0:

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

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

Grupo profesional 1:

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Áreas y Servicios.

Ingenieros.

Licenciados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 2:

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparejadores).

Ingenieros técnicos (Peritos).

Graduados Sociales.

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 3:

Criterios generales: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista programador.
Delineante proyectista.
Dibujante proyectista.
Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

Encargado general de fábrica.
Contraamaestre.
Jefe de Taller (Form. cualificada).
Maestro industrial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 4:

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineantes de 1.^a
Técnicos administrativos.
Técnicos laboratorio.
Técnicos organización.

Operarios:

Encargados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea

del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

Grupo profesional 5:

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chófer de camión.
Jefe o Encargado (pequeña empresa).
Jefes de Grupo y Capataces.
Profesionales de oficio de 1.^a
Profesionales de primer grupo.

Empleados:

Cajero.
Delineante de 2.^a
Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a
Viajante.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo sobre la base de normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

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

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

Grupo profesional 6:

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chófer de turismo.
Conductor de máquina.
Especialista.
Profesional de oficio de 2.^a
Profesional de oficio segundo grupo.
Aglomerista.

Empleados:

Almacenero.
Auxiliares en general.
Conserje.
Dependiente.
Listero.
Operador de ordenador.
Pesador-Basculero.
Telefonista.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de aglomerista, escogedor y similares así como las de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, albañilería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas herramientas preparadas por otro sobre la base de instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de pulido, barnizado u otros análogos utilizando elementos mecánicos.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

Grupo profesional 7:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza.

Portero.

Operarios:

Ayudante.

Profesional de oficio tercer grupo.

Peón.

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

1. Tareas manuales.

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

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

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

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

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

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

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

Grupo profesional 8.—Criterios generales: En este grupo se integran los contratos formativos y la de aquellos trabajadores aprendices y/o menores de dieciocho años.

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

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Aprendices.

Aspirantes.

Botones.

Pinches.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 34. *Movilidad funcional.*

En la regulación de esta materia serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del TRLET.

Artículo 35. *Trabajos de superior categoría.*

Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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

Artículo 36. *Trabajos de categoría inferior.*

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

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

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

Artículo 37. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

En el supuesto 2, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 38. *Jornada.*

1.º La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será:

– Para el año 2001, de 1780 horas.

– Para el año 2002, de 1776 horas.

– Para el año 2003, de 1768 horas.

– Para el año 2004, de 1760 horas.

– Para el año 2005, de 1752 horas.

Artículo 39. *Distribución de la jornada.*

1.º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos esta-

cionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. No obstante la empresa podrá, por necesidades de la producción readaptar, por una sola vez, a lo largo del año, la distribución irregular de la jornada previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con una antelación de al menos veinte días. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo expuesto en el párrafo cuarto.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Si una vez acordado o establecido el período vacacional, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en IT derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se mantendrá el derecho al mismo hasta el transcurso del año natural, concertándose el nuevo período de disfrute.

Artículo 41. *Descansos.*

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

CAPÍTULO VII

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 42. *Estructura económica.*

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

Como anexo a este Convenio se establece para cada grupo profesional las remuneraciones diarias o mensuales, y anuales. Transitoriamente y durante los años 2001 y 2002 se establecen de acuerdo con las categorías tradicionales.

Artículo 43. *Salarios.*

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

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- 1.a) Salario base.
- 2.b) Complementos salariales:

Personales.
Antigüedad consolidada.
De puesto de trabajo.
De cantidad o calidad de trabajo.
Pagas extraordinarias.
Complementos de Convenio.
Horas extraordinarias.
Plus aglomerista consolidado.

2.º Complementos no salariales:

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

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

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 44. *Devengo del salario.*

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

Artículo 45. *Pago del salario.*

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

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

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

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

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas.

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

Artículo 46. *Salario base.*

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

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales de cada convenio de ámbito inferior.

Artículo 47. *Salario hora ordinaria.*

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en cada convenio de ámbito inferior, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 48. *Complementos por puesto de trabajo.*

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

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

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

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

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

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 50. *Complemento de nocturnidad.*

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

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

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

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

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

En cada convenio de ámbito inferior se establecerá en tabla anexa el valor del complemento de nocturnidad por jornada. En aquellos convenios que lo tuviera establecido en función de un porcentaje sobre el salario base, dicho complemento será igual al referido porcentaje sobre el salario base del año 95, más el incremento salarial del año 96. En los años sucesivos se incrementará la referida tabla en el mismo porcentaje que aumente el salario.

Artículo 51. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*

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

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

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

Artículo 52. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Devengo de pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas anexas, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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

Artículo 53. *Retribución de las vacaciones.*

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

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

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

4.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá

el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 54. *Complemento no salarial.*

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

Artículo 55. *Dietas/medias dietas.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Complemento de antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 1996, no se devengan por este concepto nuevos derechos.

Los trabajadores han consolidado los derechos y cuantías que en concepto de antigüedad venían recibiendo en la referida fecha, sin que esta cantidad consolidada pueda incrementarse salvo en los casos que establece el párrafo siguiente por subidas de convenio, no absorberse ni compensarse. Las cuantías derivadas de la aplicación del presente artículo quedarán reflejadas en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable, por lo tanto no tendrá merma o incremento alguno.

Artículo 57. *Indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.*

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

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

B) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional las cuantías y para los años que a continuación se expresan:

Año 2001: 2.500.000 pesetas.

Año 2002: 3.000.000 de pesetas.

Año 2003: 3.500.000 pesetas.

Año 2004: 4.000.000 de pesetas.

Año 2005: 5.000.000 de pesetas.

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones será a los treinta días de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 58. *Plus aglomerista.*

El denominado plus de aglomerista que establecía la antigua ordenanza quedó extinguido el 1 de enero de 1996.

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

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

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Artículo 59. *Formación continua.*

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, amparadas por este desarrollo, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 60. *Vigencia temporal.*

El presente capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de este Capítulo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional. Se considerará prorrogado de forma automática, si se produjera la prórroga de los III ANFC.

Artículo 61. *Ámbito material.*

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 3 y la Disposición Adicional segunda del III ANFC.

Artículo 62. *Iniciativas a la formación.*

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 5 del III ANFC, relativas a Planes de Formación de Empresa, Planes Agrupados Sectoriales, Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con los requisitos previstos y siguiendo los procedimientos que en cada caso se determinen en los III ANFC y en las correspondientes convocatorias.

Artículo 63. *Planes de formación.*

1. Planes de Empresa: La solicitud de financiación bajo la modalidad de Planes de Empresas podrá llevarse a cabo por aquellas empresas o Grupos que elaboren su propio Plan formativo y cuenten, al menos, con 100 trabajadores. Las empresas que cuenten con un número inferior de trabajadores podrán acogerse a los Planes Agrupados.

2. Planes Agrupados Sectoriales: Podrán solicitar financiación bajo la modalidad de Planes Agrupados de ámbito sectorial, las siguientes entidades: Las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas y negociadoras del Convenio.

3.—Requisitos para la elaboración de Planes: Para la elaboración de Planes de Formación, en cualquiera de las modalidades reseñadas en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en las correspondientes Convocatorias y en los artículos 14 y 15 de los III ANFC.

4. Prioridades: Sin perjuicio de los criterios orientativos que la Comisión Paritaria Sectorial establezca en cada convocatoria, en desarrollo de sus competencias, se seguirán las siguientes prioridades:

a) Acciones formativas a desarrollar:

Los Planes de Formación, de acuerdo con las necesidades e intereses específicos de los solicitantes, prestarán especial atención a aquellas acciones formativas tendentes a:

Paliar las carencias que presente el mercado de trabajo en cuanto a profesionales de una determinada cualificación profesional específica del sector.

Cumplir una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas, una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, y una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

b) Colectivos destinatarios:

Por lo que hace a los colectivos, los solicitantes de los Planes procurarán facilitar el acceso a la Formación Continua a los colectivos de trabajadores que presentan mayores necesidades.

Se hará especial hincapié en aquellos que presentan carencias de formación inicial, necesidades especiales de adaptación al puesto de trabajo, o se ven abocados a la reconversión o reciclaje profesional.

c) Empresas destinatarias:

Respecto a las empresas, se tendrá especial consideración por aquellas con un menor número de trabajadores, así como por las que se ven inmersas en procesos de expansión e innovación tecnológica.

d) Centros de formación:

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

e) Vinculación Formación Continua —Clasificación Profesional —Sistema Nacional de Cualificaciones:

La adquisición de cualificación a través de la Formación Continua debe guardar vinculación con el sistema de Clasificación Profesional vigente. Asimismo, una vez puesto en marcha el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, deberá establecerse la conexión entre la Formación Continua impartida en el sector y dicho Sistema, a los efectos de establecer las correspondencias con las modalidades de acreditación y reconocimiento de la cualificación profesional que se determinen.

Artículo 64. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

A) Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este Convenio.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

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

2. Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en Madrid, calle Albacete, 5 y 7 (sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo), pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de

esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) —Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario dos veces cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

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

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

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

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

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando 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 por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

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

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

B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

Promoverá la difusión de la Formación Continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo

En relación con los Planes de Formación, y además de emitir informe, establecerá los criterios para su elaboración, teniendo en cuenta los que hubieran podido fijarse en ámbitos inferiores al presente Acuerdo

Analizará las necesidades del sector, con el fin de proponer la realización de los estudios pertinentes, para su consideración en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

Formulará propuestas y criterios que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones y las modalidades de acreditación y reconocimiento de la cualificación profesional que se determinen.

Emitirá informe respecto de los Permisos Individuales de Formación, en el momento predecimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita, así como de los Permisos Individuales de Formación solicitados en empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

Artículo 65. *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 esta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

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

Artículo 66. *Permisos individuales de formación.*

A través de la negociación colectiva de ámbito Estatal, se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación, que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 12 del III ANFC.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de los Permisos Individuales solicitados por sus trabajadores.

Artículo 67. *Acciones complementarias y de acompañamiento.*

Las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación han de ser el instrumento que permita realizar los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales, como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo, han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la Formación Continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias de la formación en el sector.

Las comisiones Paritarias Sectoriales, establecerán las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consensuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial.

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

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

Artículo 69. *Autorización*

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.

CAPÍTULO IX

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 70. *Permisos y licencias*

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

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

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

Artículo 71. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 72. *Excedencia voluntaria.*

1.º El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse

en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.º Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción a éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 3 años, se tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

Artículo 73. *Excedencia especial.*

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

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

Artículo 74. *Disposiciones comunes para las excedencias.*

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

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

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 75. *Faltas y sanciones.*

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

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

Artículo 76. *Faltas leves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.º La embriaguez ocasional.

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

Artículo 77. *Faltas graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o a la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

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

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

18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

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

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

Artículo 78. *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20.º La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

Artículo 79. *Graduación de las sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

3.º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal

o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

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

TÍTULO II

De la representación colectiva de los trabajadores

Artículo 80. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

Artículo 81. *Elecciones sindicales. Candidatos.*

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

Artículo 82. *Crédito horario.*

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

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

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

3.º El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes del mismo sindicato, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

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

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

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

Artículo 83. *Derecho de reunión.*

1.º Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de

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

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

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

De los sindicatos

Artículo 84. *Delegado sindical.*

1.º En aquellos centros de trabajo o empresa con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato, la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

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

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

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

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

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con voz y sin voto.

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

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

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

3.º Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 85. *Cuota sindical.*

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

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

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

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

Artículo 86. *Excedencias sindicales.*

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

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

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

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

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

TÍTULO III

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 87. *Conflictos colectivos.*

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

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

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

- 1.^a Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo III de este Convenio.
- 2.^a Mediación.
- 3.^a Arbitraje.

Artículo 88. *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 89. *Arbitraje.*

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

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

Nombre del árbitro o árbitros designados.

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

Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

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

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

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

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

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

Artículo 90. *Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 91. *Adhesión al ASEC.*

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

Artículo 92. *Cláusula de inaplicación salarial.*

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

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

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

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

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

1. Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.
2. Presupuesto y cuenta de pérdidas y ganancias de los dos años precedentes a la solicitud.
3. Presupuesto y previsiones para el año en curso de la solicitud.
4. Informe relativo a la situación de los aspectos financieros, productivos, comerciales y de cotización a la Seguridad Social e IRPF.
5. Las empresas que no estén obligadas a presentar las cuentas anuales en el Registro Mercantil y estén sujetas a Módulos Objetivos, presentarán la documentación que deben entregar en Hacienda.

c) Se establece un plazo de veinte días naturales de consulta y negociación entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y con la participación de la Comisión Paritaria, si alguna de las partes así lo solicita, sobre el porcentaje de incremento sobre las tablas correspondientes que proceda aplicar a cada caso.

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

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

e) Los acuerdos alcanzados establecerán de forma obligada los incrementos acordados para el año correspondiente y la forma y tiempo para su recuperación. Así mismo, los mencionados acuerdos contemplarán el mantenimiento del nivel de ocupación. Del acuerdo obtenido se dará copia a la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de poder llevar un seguimiento de los problemas del sector y revisar que se cumplan los criterios marcados por el Convenio en este apartado.

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

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

Disposición transitoria primera.

Los atrasos que se deriven de la aplicación del presente Convenio serán hechos efectivos por las empresas a sus trabajadores al mes siguiente, como máximo, de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición transitoria segunda.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio se ha establecido una clasificación por grupos profesionales en siete grupos (más apéndice grupo 8). Expresamente se acuerda que a cada grupo profesional se le asignará un único salario, que se consensuará entre las tablas salariales vigentes en el momento de hacerlo de San Vicente y Girona.

También se acuerda que el exceso que se produzca en más del salario establecido para cada uno de los grupos se mantendrá como complemento personal consolidado por unificación de categorías, no compensable ni absorbible, al que se le aplicarán los incrementos que se pacten anualmente en el Convenio. Las cantidades que haya que incrementar al salario del trabajador por su asignación al grupo profesional correspondiente, las empresas las abonarán a razón de un 25 por 100 durante un período de cuatro años, a partir de la aplicación de esta norma.

Disposición transitoria tercera.

Se constituye una Comisión Paritaria al objeto de poder dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda y para que concluya sus trabajos antes del 30 de noviembre del año 2002 y con el fin de que el 1 de enero de 2003 exista una tabla salarial única por grupos profesionales para todo el ámbito territorial y funcional de este Convenio.

Disposición adicional primera. *Incrementos salariales 2001.*

Para el presente año 2001 se establece un incremento salarial del 4,5 por 100 sobre todos los conceptos económicos de los Convenios territoriales de procedencia.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año 2001, con referencia al 1 de enero del propio año, sea superior al 4 por 100 se producirá una revisión salarial en el exceso con efectos retroactivos al 1 de enero del año 2001.

Para los otros cuatro años de vigencia del Convenio el incremento será el IPC previsto por el Gobierno más el 0,5, garantizando siempre el 0,5 sobre el IPC real que se produzca en cada año. Es decir, la revisión salarial que por exceso de IPC pudiera producirse tendrá efectos retroactivos al 1 de enero del respectivo año.

Disposición adicional segunda. *Tablas salariales.*

Se establece una tabla de salarios mínima para el año 2001 afectando a todo el Estado español que se expresa como anexo 1 de este Convenio, y que será revisada con arreglo a lo dispuesto en los párrafos 1.º y 2.º de la disposición adicional primera.

Excepcionalmente y durante los años 2001 y 2002 se anexan las tablas salariales de las distintas provincias que la tenían propia, es decir, Cáceres, Toledo, Girona y San Vicente de Alcántara, y que de igual forma se procederán a revisar en el año 2002 de acuerdo a la disposición adicional primera, párrafos 1.º y 2.º.

Las tablas salariales anexadas al presente Convenio ya contemplan el incremento salarial pactado para el año 2001, equivalente al 4,5 por 100.

ANEXO 0

Cuadro de permisos y licencias

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

(1) Media percibida en el mes anterior.

ANEXO I

Sector del Corcho. Retribuciones 2001

Tabla salarial mínima

	Salario año
<i>Técnicos no titulados</i>	
Jefe Técnico	1.925.000
Encargado General de Fábrica	1.900.000
Encargado Grupo Sección	1.875.000
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de primera	1.850.000
Jefe de segunda	1.825.000
Oficial primera	1.800.000

	Salario año
Oficial de segunda	1.775.000
Auxiliar	1.750.000
<i>Personal Subalterno</i>	
Vigilante	1.725.000
<i>Personal obrero</i>	
Oficial primero	1.700.000
Oficial de segunda	1.675.000
Ayudante	1.650.000
Peón Especialista	1.625.000
Peón	1.600.000
CONTRATOS FORMATIVOS	1.500.000

	Pesetas
Dietas:	
Completa	4.816
Media	2.350

Sector del Corcho. Retribuciones 2001*Cáceres*

	Salario base	Año
Jefe de Oficina	146.252	2.047.527
Oficial de primera	131.361	1.839.050
Oficial de segunda	122.896	1.720.547
Auxiliar	115.815	1.621.414
Con titulación	137.909	1.930.721
Encargados	4.324	1.837.789
Of. Trazador Preparador	4.210	1.789.380
Oficial de primera	4.113	1.748.076
Oficial de segunda	4.041	1.717.431
Ayudante	3.868	1.643.707
Peón Especializado	3.834	1.629.495
Peón ordinario	3.819	1.623.277
CONTRATOS FORMATIVOS	14 pagas	1.500.000
Pesetas		
Dietas:		
Completa	4.816	
Media	2.350	

Toledo

	Salario base	Año
Peón	4.169	1.771.825
Peón Especialista	4.225	1.795.625
Ayudante	4.291	1.823.675
Oficial de segunda	4.533	1.926.525
Oficial de primera	4.780	2.031.500
Encargado	5.029	2.137.325
CONTRATOS FORMATIVOS	14 pagas	1.500.000
Pesetas		
Dietas:		
Completa	4.816	
Media	2.350	

San Vicente de Alcántara

	Salario base	Extras	Año
<i>Técnicos</i>	153.491	95.441	2.032.770
Encargado General	153.491	95.441	2.032.770
Encargado Grupo	153.491	95.441	2.032.770
Encargado de Sección	153.491	95.441	2.032.770
Aux. de Laboratorio	135.075	85.650	1.792.196

	Salario base	Extras	Año
<i>Administrativos</i>			
Oficial 1. ^a	140.544	87.080	1.860.689
Oficial 2. ^a	135.075	85.650	1.792.196
Auxiliar Administrativo	131.744	84.224	1.749.378
<i>Obreros</i>			
Grupo I	140.544	87.080	1.860.689
Grupo II	135.075	85.650	1.792.196
Grupo III	131.744	84.224	1.749.378
Grupo IV	127.158	81.369	1.688.630
Grupo V	121.358	80.655	1.617.606
<i>Prof. de Oficio</i>			
Conductor de Camión	140.544	87.080	1.860.689
Mecánicos	140.544	87.080	1.860.689
Electricistas	140.544	87.080	1.860.689
Tractoristas	135.075	85.650	1.792.196
<i>Subalterno</i>			
Pesador	135.075	85.650	1.792.196
Vigilante	135.075	85.650	1.792.196
Portero	135.075	85.650	1.792.196
Ordenanza	135.075	85.650	1.792.196
CONTRATOS FORMATIVOS	14 pagas	—	1.500.000
Pesetas			
Dietas:			
Completa		4.816	
Media		2.350	

Girona

	Salario base	Año
<i>Personal Técnico</i>		
Titulado Superior	183.717	2.572.042
Titulado de Grado Medio	155.357	2.174.998
<i>No titulados</i>		
Jefe Técnico	165.175	2.312.447
Encargado General de Fábrica	155.357	2.174.998
Encargado Grupo de Secciones	145.921	2.042.889
Proyectistas y Delineantes	140.019	1.960.259
Auxiliar de Laboratorio	123.983	1.735.762
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe de primera	155.357	2.174.998
Jefe de segunda	145.921	2.042.889
Oficial de primera	136.852	1.915.930
Oficial de segunda	129.271	1.809.790
Auxiliar	121.191	1.696.670
Aspirante de 16 y 17 años	108.713	1.521.988
<i>Subalternos</i>		
Encargado	123.983	1.735.762
Cobra, Pesa Vigi	121.191	1.696.670
Ordenanza	117.540	1.645.553
<i>Personal de Fábrica</i>		
Encargado de Máquinas	136.852	1.915.930
Encargado Escolli Planxa	136.852	1.915.930
Encargado Qualsevol Alt. Seccio	130.142	1.821.991
Subencargado y Encargado de Peones	126.988	1.777.838
OBREROS		
<i>Categorías generales</i>		
Primer grupo	4.091	1.738.749
Segundo grupo	4.023	1.709.881
Tercer grupo	3.886	1.651.701

	Salario base	Año
<i>Aglomeristas</i>		
Aglomeristas	3.974	1.689.007
Aglom. Limit. Funciones	3.874	1.646.371
<i>Oficios Auxiliares</i>		
Oficial de primera	4.091	1.738.749
Oficial de segunda	4.023	1.709.881
Ayudante	3.886	1.651.701
CONTRATOS FORMATIVOS	14 pagas	1.500.000
Pesetas		
Dietas:		
Completa	4.816	
Media	2.350	

	Salario base — Euros	Año — Euros
Of. Trazador Preparador	25,30	10.754,39
Oficial de primera	24,72	10.506,15
Oficial de segunda	24,29	10.321,97
Ayudante	23,25	9.878,88
Peón Especializado	23,04	9.793,46
Peón ordinario	22,95	9.756,09
CONTRATOS FORMATIVOS	—	9.015,18
Euros		
Dietas:		
Completa	28,94	
Media	14,12	

Sector del Corcho. Retribuciones 2001 en euros

Tabla salarial mínima

	Salario año — Euros
<i>Técnicos no titulados</i>	
Jefe Técnico	11.569,48
Encargado General de Fábrica	11.419,23
Encargado Grupo Sección	11.268,98
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de primera	11.118,72
Jefe de segunda	10.968,47
Oficial primera	10.818,22
Oficial de segunda	10.667,96
Auxiliar	10.517,71
<i>Personal Subalterno</i>	
Vigilante	10.367,46
<i>Personal obrero</i>	
Oficial primero	10.217,21
Oficial de segunda	10.066,95
Ayudante	9.916,70
Peón Especialista	9.766,45
Peón	9.616,19
CONTRATOS FORMATIVOS	9.015,18
Euros	
Dietas:	
Completa	28,94
Media	14,12

Cáceres

	Salario base — Euros	Año — Euros
Jefe de Oficina	878,99	12.305,89
Oficial de primera	789,50	11.052,91
Oficial de segunda	738,62	10.340,70
Auxiliar	696,06	9.744,89
Con titulación	828,85	11.603,87
Encargados	25,99	11.045,33

Toledo

	Salario base — Euros	Año — Euros
Peón	25,06	10.648,88
Peón Especialista	25,39	10.791,92
Ayudante	25,79	10.960,51
Oficial de segunda	27,24	11.578,65
Oficial de primera	28,73	12.209,56
Encargado	30,22	12.845,58
CONTRATOS FORMATIVOS	—	9.015,18
Euros		
Dietas:		
Completa	28,94	
Media	14,12	

San Vicente de Alcántara

	Salario base — Euros	Extras — Euros	Año — Euros
<i>Técnicos</i>			
Jefes de Equipo	922,50	573,61	12.217,19
Encargado General	922,50	573,61	12.217,19
Encargado Grupo	922,50	573,61	12.217,19
Encargado de Sección	922,50	573,61	12.217,19
Aux. de Laboratorio	811,82	514,77	10.771,31
<i>Administrativos</i>			
Oficial 1. ^a	844,69	523,36	11.182,97
Oficial 2. ^a	811,82	514,77	10.771,31
Auxiliar Administrativo	791,80	506,20	10.513,97
<i>Obreros</i>			
Grupo I	844,69	523,36	11.182,97
Grupo II	811,82	514,77	10.771,31
Grupo III	791,80	506,20	10.513,97
Grupo IV	764,23	489,038	10.148,87
Grupo V	729,38	484,746	9.722,01
<i>Prof. de Oficio</i>			
Conductor de Camión	844,69	523,36	11.182,97
Mecánicos	844,69	523,36	11.182,97
Electricistas	844,69	523,36	11.182,97
Tractoristas	811,82	514,77	10.771,31
<i>Subalterno</i>			
Pesador	811,82	514,77	10.771,31
Vigilante	811,82	514,77	10.771,31

	Salario base — Euros	Extras — Euros	Año — Euros
Portero	811,82	514,77	10.771,31
Ordenanza	811,82	514,77	10.771,31
CONTRATOS FORMATIVOS	—	—	9.015,18
			Euros
Dietas:			
Completa			28,94
Media			14,12

Girona

	Salario base — Euros	Año — Euros	
<i>Personal Técnico</i>			
Titulado Superior	1.104,16	15.458,28	
Titulado de Grado Medio	933,71	13.072,00	
<i>No titulados</i>			
Jefe Técnico	992,72	13.898,09	
Encargado General de Fábrica	933,71	13.072,00	
Encargado Grupo de Secciones	877,00	12.278,01	
Proyectistas y Delineantes	841,53	11.781,39	
Auxiliar de Laboratorio	745,15	10.432,14	
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de primera	933,71	13.072,00	
Jefe de segunda	877,00	12.278,01	
Oficial de primera	822,50	11.514,971	
Oficial de segunda	776,93	10.877,06	
Auxiliar	728,37	10.197,19	
Aspirante de 16 y 17 años	653,38	9.147,33	
<i>Subalternos</i>			
Encargado	745,15	10.432,14	
Cobra, Pesa Vigi	728,37	10.197,19	
Ordenanza	706,43	9.889,97	
<i>Personal de Fábrica</i>			
Encargado de Máquinas	822,50	11.514,97	
Encargado Escolli Planxa	822,50	11.514,97	
Encargado Qualsevol Alt. Seccio	782,17	10.950,39	
Subencargado y Encargado de Peones	763,21	10.685,02	
OBREROS			
<i>Categorías generales</i>			
Primer grupo	24,59	10.540,09	
Segundo grupo	24,18	10.276,59	
Tercer grupo	23,36	9.916,92	
<i>Agglomeristas</i>			
Agglomeristas	23,88	10.151,14	
Agglom. Limit. Funciones	23,28	9.894,89	
<i>Oficios Auxiliares</i>			
Oficial de primera	24,59	10.450,09	
Oficial de segunda	24,18	10.276,59	
Ayudante	23,36	9.926,92	
CONTRATOS FORMATIVOS	—	9.015,18	
		Euros	
Dietas:			
Completa			28,94
Media			12,12

Horas nocturnas correspondientes a las tablas de San Vicente de Alcántara año 2001

Categorías	Pesetas	Euros
<i>Técnicos</i>		
Jefes de Equipo	122	0,73
Encargado General	122	0,73
Encargado Grupo	122	0,73
Encargado de Sección	122	0,73
Aux. de Laboratorio	110	0,66
<i>Administrativos</i>		
Oficial de primera	111	0,67
Oficial de segunda	110	0,66
Auxiliar Administrativo	108	0,65
<i>Obreros</i>		
Grupo I	111	0,67
Grupo II	110	0,66
Grupo III	108	0,65
Grupo IV	105	0,63
Grupo V	103	0,62
<i>Prof. de Oficio</i>		
Conductor de Camión	111	0,67
Mecánicos	111	0,67
Electricistas	111	0,67
Tractoristas	110	0,66
<i>Subalterno</i>		
Pesador	110	0,66
Vigilante	110	0,66
Portero	110	0,66
Ordenanza	110	0,66

Nota aclaratoria para la distribución del salario correspondiente a los contratos formativos incluidos en las tablas de San Vicente de Alcántara:

Salario base: 113.250 pesetas mensuales (680,65 euros).

Gratificaciones extraordinarias (2): 70.500 pesetas cada una (423,71 euros).

Total anual: 1.500.000 pesetas (9.015,18 euros).

963

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo entre «Iberia, LAE, Sociedad Anónima», y sus Oficiales Técnicos de a Bordo.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo entre «Iberia, LAE, Sociedad Anónima», y sus Oficiales Técnicos de a Bordo (código de Convenio número 9002670), que fue suscrito, con fecha 31 de octubre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por la Sección Sindical SEOTV 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, 20 de diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.