VIII Convenio Colectivo Estatal Sector del Corcho

2020-2021

UGT FICA
Industria, Construcción y Agro

VIII Convenio Colectivo Estatal Sector del Corcho

2020-2021

UGT FICA Industria, Construcción y Agro

Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 5ª Planta
Madrid - 28002

Depósito Legal: M-15929-2020

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR: DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

Capítulo I. Partes firmantes, legitimación y eficacia

Artículo 1. Partes signatarias 9
Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional 9

Capítulo II. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Ámbito funcional 9
Artículo 4. Ámbito Personal 9
Artículo 5. Ámbito territorial 10
Artículo 6. Ámbito temporal 10

Capítulo III. Estructura de la negociación colectiva sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de Convenio Colectivo

Artículo 7. Estructura de la negociación 10
Artículo 8. Regulación de materias 11
Artículo 9. Unidad e indivisibilidad del convenio 12
Artículo 10. Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos 13
Artículo 11. Condiciones más beneficiosas 13

Capítulo IV. Compensación y absorción, denuncia y prórroga

Artículo 12. Compensación y absorción 13
Artículo 13. Denuncia y prórroga 14

Capítulo V. Comisión Paritaria

Artículo 14. Comisión paritaria 14
Artículo 15. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria 15

TÍTULO I: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I. Forma y modalidades del contrato

Artículo 16. Forma del contrato 18
Artículo 17. Contratación 18
Artículo 18. Contrato fijo de plantilla o indefinido 18

Capítulo II. Duración del contrato

Artículo 19. Período de prueba 19
Artículo 20. Contratos formativos 19
Artículo 21. Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación, y contrato de relevo 22
Artículo 22. Contratos eventuales por circunstancias de la producción 24
Artículo 23. Contrato para obra o servicio determinado 25
Artículo 24. Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral 26

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 25. Organización del trabajo 26
Artículo 26. Competencia organizativa 27
Artículo 27. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo 28
Artículo 28. Nuevas tecnologías 28

Artículo 29. Revisión de valores 28
Artículo 30. Organización científica del trabajo 29
Artículo 31. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración 30

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 32. Norma general 30
Artículo 33. Criterios generales 31

Capítulo V. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 34. Movilidad funcional 45
Artículo 35. Trabajos de grupo superior 46
Artículo 36. Trabajos de grupo inferior 46
Artículo 37. Movilidad geográfica 46

Capítulo VI. Tiempo de trabajo

Artículo 38. Jornada. 51
Artículo 39. Distribución de la jornada 52
Artículo 40. Vacaciones 54
Artículo 41. Descansos 55

Capítulo VII. Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 42. Estructura económica 55
Artículo 43. Salarios 55
Artículo 44. Devengo del salario 57
Artículo 45. Pago del salario 57
Artículo 46. Salario base 58
Artículo 47. Salario hora ordinaria 58
Artículo 48. Complementos por puesto de trabajo 58
Artículo 49. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad 58
Artículo 50. Complemento de turnicidad 59
Artículo 51. Complemento de nocturnidad. 59
Artículo 52. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos .. 60
Artículo 53. Gratificaciones extraordinarias 60
Artículo 54. Retribución de las vacaciones 60
Artículo 55. Complemento no salarial 61
Artículo 56. Dietas/medias dietas y kilometraje 61
Artículo 57. Indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social 62

Capítulo VIII. Formación profesional

Artículo 58. Ámbito material 63
Artículo 59. Iniciativas a la formación 64
Artículo 60. Modalidades de formación y permisos individuales de formación 64
Artículo 61. Comisión Paritaria Sectorial de Formación 65
Artículo 62. De los tiempos empleados en formación profesional para el empleo 68
Artículo 63. De los recursos para la formación 68

Capítulo IX. Permisos, licencias y excedencias

Artículo 64. Permisos y licencias 69
Artículo 65. Excedencia forzosa 72
Artículo 66. Excedencia voluntaria 72

Artículo 67. Disposiciones comunes para las excedencias 73

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 68. Faltas y sanciones 73
Artículo 69. Faltas leves 73
Artículo 70. Faltas graves 75
Artículo 71. Faltas muy graves 76
Artículo 72. Graduación de las sanciones 78

Capítulo XI. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 73. Exposición de motivos 79
Artículo 74. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral 79
Artículo 75. Planificación de la acción preventiva 80
Artículo 76. Información 81
Artículo 77. Medidas de emergencia 82
Artículo 78. Riesgo grave e inminente 82
Artículo 79. Situaciones especiales de riesgo 82
Artículo 80. Vigilancia de la salud 82
Artículo 81. Prendas de trabajo 83
Artículo 82. Comité de Seguridad y Salud 84
Artículo 83. Delegados de prevención 84
Artículo 84. Formación 85

TÍTULO II: DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 85. Comités de Empresa y Delegados de Personal 86
Artículo 86. Elecciones sindicales-candidatos 87
Artículo 87. Crédito horario 87
Artículo 88. Derecho de reunión 88
Artículo 89. Delegado sindical 88
Artículo 90. Cuota sindical 90
Artículo 91. Excedencias sindicales 91

TÍTULO III: PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 92. Conflictos colectivos 91
Artículo 93. Mediación 91
Artículo 94. Arbitraje 92
Artículo 95. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje 93
Artículo 96. Adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales. 94
Artículo 97. Inaplicación del Convenio colectivo 94

TÍTULO IV: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 98. No discriminación en las relaciones laborales 98
Artículo 99. Planes de Igualdad 99
Artículo 100. Objetivos de los Planes de Iguadad 101
Artículo 101. Delegado o Delegada de Igualdad 102
Artículo 102. Distintivo “Igualdad en la empresa” 102
Artículo 103. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 102

Artículo 104. Violencia de género 104
Artículo 105. Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo 105

TÍTULO V: PROTECCIÓN DE DATOS Y DERECHOS DIGITALES

Artículo 106. Protección de datos 118
Artículo 107. Derechos digitales. General 118
Artículo 108. La transformación digital 118
Artículo 109. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral 119
Artículo 110. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales 119
Artículo 111. Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo 119
Artículo 112. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral 120
Artículo 113. Derecho a la desconexión 120
Artículo 114. Disposiciones comunes 121
Artículo 115. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales 122

Disposiciones Transitorias 123
Disposiciones Adicionales 123
Cuadro de Permisos y Licencia 124
Anexo I 125
Anexo II 126

VIII Convenio Colectivo Estatal Sector del Corcho

2020-2021

UGT FICA Industria, Construcción y Agro

TÍTULO PRELIMINAR

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

CAPÍTULO I

Partes firmantes, legitimación y eficacia

Artículo 1. Partes signatarias.

Artículo 1
Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Estatal, de una parte, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), y Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CC.OO.) como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Empresarios del Corcho de Cataluña (AECORK) y Asociación San Vicenteña de Empresarios del Corcho (ASECOR), en representación empresarial.

Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

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.

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, aun cuando sus labores realicen en el monte.

Artículo 4. Ámbito personal.

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, dentro del respeto a la legislación vigente, es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que, para las empresas y trabajadores antes citados, se concierten durante su vigencia.

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

Artículo 5. Ámbito territorial.

Artículo 5
Ámbito territorial

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

Artículo 6. Ámbito temporal.

Artículo 6
Ámbito temporal

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero del año 2020 hasta el 31 de diciembre del 2021. Entrará en vigor en la fecha de su firma y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año 2020, salvo en aquellos artículos en que se especifique distinta fecha de aplicación.

CAPÍTULO III

Estructura de la Negociación Colectiva Sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo

Artículo 7. Estructura de la negociación.

Artículo 7
Estructura de la negociación

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 y/o adaptar o superar en los términos legalmente previstos 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 su adaptación en 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 en los convenios de empresa).

Horas extraordinarias (normas generales y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente).

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 grupos profesionales incorporadas a las diferentes tablas salariales del Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

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

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

Igualdad de trato y oportunidades

Medidas prevención y actuación frente al acoso y medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género y

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales. Prestaciones e indemnizaciones complementarias de la seguridad social.

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

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.

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

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

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.

Artículo 9
Unidad e indivisibilidad del convenio

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

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

Artículo 10. Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos.

Artículo 10
Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos

1. El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo, con la excepción de los convenios colectivos de empresa en los términos del artículo 84.2 del ET. 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.

Artículo 11
Condiciones más beneficiosas

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

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

CAPÍTULO IV

Compensación y absorción, denuncia y prórroga

Artículo 12. Compensación y absorción.

Artículo 12
Compensación y absorción

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

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

En ningún caso podrán ser absorbidos y compensados los complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo del artículo 52 del presente convenio, sean estas cantidades fijas, irregulares o variables, siempre que sean homogéneas y que correspondan realmente a tales conceptos.

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

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

Artículo 13. Denuncia y prórroga.

Artículo 13 Denuncia y prórroga

Tras la llegada de la fecha de vencimiento fijada en su artículo 6, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

2. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

CAPÍTULO V

Comisión paritaria

Artículo 14. Comisión Paritaria.

Artículo 14 Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 15. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

Artículo 15
Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

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

   a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

   b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

   c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

   d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

   e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad del corcho junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

      Para todo ello se habrá de constituir en Comisión Negociadora, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia.

   f) Si fuera necesario, la Comisión Negociadora podrá durante la vigencia del Convenio modificarlo.

g) Esta Comisión Negociadora podrá también fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.

h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo II y que de forma específica se establece para este supuesto. En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo II y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

i) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

j) 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. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el artículo 4 referente al ámbito personal, 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 la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo 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 de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

   Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

   En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), (Código de Convenio n.º 99100025092012) que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), publicado en el BOE del 23 de febrero de 2012, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de

conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada conforme a lo previsto en el artículo 39 del presente convenio y el 34.2 del E.T.

TÍTULO I

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Forma y modalidades del contrato

Artículo 16. Forma 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 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, o nivel profesional, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 17. Contratación.

Artículo 17 Contratación

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

Artículo 18. Contrato fijo de plantilla o indefinido.

Artículo 18 Contrato fijo de plantilla o indefinido

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla o indefinido, el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral du-

rante tiempo indefinido, y será la modalidad de contratación habitual en las empresas del sector.

CAPÍTULO II

Duración del contrato

Artículo 19. Período de prueba.

Artículo 19 Período de prueba

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

A) Grupos I y II: Seis meses.

B) Grupos III, IV: Tres meses.

C) Grupos V y VI: Un mes.

D) Grupo VII: Quince días.

Artículo 20. Contratos formativos.

Artículo 20 Contratos formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

El contrato de prácticas se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

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

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

e) En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

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

g) A la terminación del contrato, se expedirá al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a

que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será del 80 %, 90 % y 95 % respectivamente para el primer, segundo y tercer año de duración del contrato y nunca se encontrará por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

h) En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación.

Artículo 21. Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación, y contrato de relevo.

Artículo 21
Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación y contrato de relevo

21.1. Jubilación obligatoria.

1. Constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector de la Industria del Corcho, todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen a continuación.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, que redunde en el mantenimiento y rejuvenecimiento de las plantillas.

Consecuencia de todo ello, las partes acuerdan incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en la legislación vigente, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que «no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia».

En caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la trasformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de un nuevo trabajador, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en

contrato a tiempo completo. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en el Convenio Estatal.

3. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en este sector, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan. Además, será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley en los supuestos previstos en la misma.

4. Los trabajadores del sector que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2018.

5. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de los trabajadores de los grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

21.2. Jubilación parcial.

El Real Decreto Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultanea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas

antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando acredite el cumplimiento de determinados requisitos.

Lo dispuesto en dicho apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta, se circunscribe exclusivamente a los trabajadores de empresas clasificadas como industria manufacturera, entre los que se encuentran las empresas y trabajadores de la Industria del Corcho, cuyos códigos se correspondan con el Grupo C de la CNAE, siempre que dichos trabajadores realicen las siguientes funciones:

a) Tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque las mismas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial.

b) Montaje y puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados en máquinas y equipo industrial, cuando requieran esfuerzo físico relevante o un alto grado de atención.

La citada medida no va dirigida exclusivamente a mejorar la competitividad de las empresas del Sector, sino que, según se desprende de la exposición de motivos de la norma, en la misma subyace otro objetivo ligado a la prevención de riesgos laborales de dichos trabajadores al entender que a partir de una determinada edad les resulta más gravoso desempeñar su puesto de trabajo, lo que exige que las tareas señaladas sean desarrolladas en el marco de la profesión habitual de esos trabajadores, ya que solo dentro de la habitualidad en el desempeño de las funciones pude hablarse de un relevante esfuerzo físico.

En aquellos casos en que la empresa no atendiera la solicitud del trabajador, éste podrá dirigirse a la Comisión Paritaria del convenio colectivo de ámbito inferior que les sea de aplicación, quien después de oír a las partes, resolverá de cara a la consecución de un acuerdo entre empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Artículo 22. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 22
Contratos eventuales por circunstancias de la producción

1. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre 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. 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. El sector del corcho, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades de contratación en el sector, transciendan a la actual situación de baja actividad, enmarcándose en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias, resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

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

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

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

Artículo 23. Contrato para obra o servicio determinado.

Artículo 23
Contrato para obra o servicio determinado

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. 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.

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

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

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

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

Artículo 24
Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral

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

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

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

Personal de grupos profesionales I a III: 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.

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, ra-

cionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

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

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

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

Artículo 26. Competencia organizativa.

Artículo 26
Competencia organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La existencia de la actividad normal.

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

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

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

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

6. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo

profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

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

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

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

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

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

Artículo 28. Nuevas tecnologías.

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.

Artículo 29 Revisión de valores

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

1. Mecanización.

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

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

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

5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

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

Artículo 30. Organización científica del trabajo.

Artículo 30
Organización científica del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

g) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remu-

neración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

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

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

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.

Artículo 32
Norma general

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

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador sólo será posi-

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. Criterios generales.

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.

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.

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. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que basados en un análisis correlacional entres sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan

como objeto garantizar a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

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

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

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

I. Conocimientos.

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

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

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

II. Iniciativa/autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

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

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

III. Complejidad.

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

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

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

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

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

IV. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

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

tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

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

V. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

Clasificación profesional.

Grupo profesional 0.

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

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

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la

empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

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.

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

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

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

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

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

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad inte-

lectual 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.

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.

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 especificacio-

nes, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecien-

do 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.

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.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de aglomerista, escogedor y similares así como las de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, albañilería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

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

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

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

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

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

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

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

Grupo profesional 7.

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

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

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

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

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
10. Tareas de aglomerista, escogedor y similares que no disponen de experiencia previa en empresas del sector durante los dos primeros años.

Grupo profesional 8.

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

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

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 34. Movilidad funcional.

Artículo 34
Movilidad funcional

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

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

Artículo 35. Trabajos de grupo superior.

Artículo 35
Trabajos de grupo superior

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

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

Artículo 36. Trabajos de grupo inferior.

Artículo 36
Trabajos de grupo inferior

1. La empresa, por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, o categoría profesional inferior a la suya, por el tiempo imprescindible para su atención, comunicando tanto a movilidad como las razones de la misma a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional y función anterior, le corresponda.

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

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

Artículo 37. Movilidad geográfica.

Artículo 37
Movilidad geográfica

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

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

37.1 Desplazamiento: Los trabajadores que por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a

la actividad de la empresa y siguiendo las instrucciones de esta tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes a las radique la empresa o taller, percibirán la compensación del importe de las dietas fijado al presente convenio.

Los días de salida meritarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, salvo que haya de efectuar fuera las dos comidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Trabajadores con discapacidad física o psíquica.

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

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

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 30 a 90 días.

D = Más de 90 días.

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP: Sin preaviso).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El traslado deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores cuando concurran los supuestos contemplados en el art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

37.5 Desplazamientos y traslados voluntarios: En los desplazamientos y traslados producidos a petición del trabajador, así como en los cambios de

residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este convenio.

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

37.7 Otros supuestos de traslados.

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 38. Jornada.

Artículo 38
Jornada

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

38.1. Adaptación de jornada, los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación familiar y laboral, hasta que los hijos e hijas cumplan 12 años. Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

38.2. En los casos de reducción de jornada, especialmente en los casos de reducción por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, establece que será el convenio colectivo el que establezca las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

38.3. Registro diario de la jornada.

Las partes negociadoras, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 8/2019 de Medidas urgentes de Protección social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la jornada de trabajo, procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter semanal, el trabajador recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

Con carácter mensual, la representación legal de los trabajadores recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 39. Distribución de la jornada.

Artículo 39
Distribución de la jornada

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

El calendario laboral se elaborará antes del 31 de diciembre.

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

mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo expuesto en el párrafo cuarto.

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

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

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

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

4. Asimismo las empresas podrán distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no la máxima anual. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán a los trabajadores con una antelación no inferior a cinco días laborables.

4 bis. El empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual, siempre respetando la jornada máxima anual y en cualquiera caso los periodos mínimos diarios previstos por la Ley, siendo preceptivamente comunicada con una antelación mínima de 5 días a la RLT.

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

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

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

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

7. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 40. Vacaciones.

Artículo 40
Vacaciones

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o en el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 41. Descansos.

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.

Artículo 42 Estructura económica

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

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

Artículo 43. Salarios.

Artículo 43 Salarios

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

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales.

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

Personales.

Antigüedad consolidada.

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Pagas extraordinarias.

Complementos de convenio.

Horas extraordinarias.

Plus aglomerista consolidado.

2. Complementos no salariales:

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

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

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

3. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de

su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 44. Devengo del salario.

Artículo 44
Devengo del salario

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

Artículo 45. Pago del salario.

Artículo 45
Pago del salario

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. Salario base.

Artículo 46 Vacaciones

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

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

Artículo 47. Salario hora ordinaria.

Artículo 47 Salario hora ordinaria

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

Artículo 48. Complementos por puesto de trabajo.

Artículo 48 Complementos por puesto de trabajo

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

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

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

Artículo 49. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Artículo 49 Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

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

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

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

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

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

Artículo 50. Complemento de turnicidad.

Artículo 50
Complemento de turnicidad

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

Artículo 51. Complemento de nocturnidad.

Artículo 51
Complemento de nocturnidad

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Artículo 52 Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

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

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

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

Artículo 53. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 53 Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Devengo de pagas:

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

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

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

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

Artículo 54. Retribución de las vacaciones.

Artículo 54 Retribución de las vacaciones

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

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

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

Artículo 55. Complemento no salarial.

Artículo 55 Complemento no salarial

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

Artículo 56. Dietas/medias dietas y kilometraje.

Artículo 56 Dietas/medias dietas y kilometraje

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

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

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

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

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

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

7. Se exceptúa del régimen establecido en este artículo, y de los importes previstos en las tablas del presente convenio, la llamada dieta de campo,

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

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

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

Artículo 57
Indemnizaciones complementarias a las de Seguridad Social

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

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

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía de cincuenta mil euros (50.000 euros), para todo el período de vigencia del presente convenio.

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones será a partir de la firma del convenio.

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

a) Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, siempre que el índice de absentismo deriva-

do de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional no supere el 1,75 % colectivamente en la empresa y el 3,75 % individualmente. Estos porcentajes se calcularán en base al absentismo antes indicado correspondiente al año inmediatamente anterior y tomando como base para el año 2020 los índices del año 2019. Estos índices serán publicados en el tablón de anuncios de la empresa y remitidos a la Comisión Paritaria durante el mes de enero de cada año natural. El incumplimiento de este requisito comportará el abono del 100 % sin tener en cuenta los índices anteriormente expresados hasta que se dé cumplimiento a tal requisito.

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

c) Cuando la incapacidad temporal sea declarada en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas derivadas de los convenios de ámbito inferior de procedencia de los trabajadores que disfrutaban de tal derecho con anterioridad a 1 enero de 1996.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

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

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 5 de julio, por el que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Artículo 58. Ámbito material.

Artículo 58
Ámbito material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos dirigidos a trabajadores cuyas actividades queden incluidas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 694/2017.

Artículo 59. Iniciativas a la formación.

Artículo 59
Iniciativas a la formación

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el Real Decreto 694/2017, de 5 de julio, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Artículo 60. Modalidades de formación y permisos individuales de formación.

Artículo 60
Modalidades de formación y permisos individuales de formación

a) Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 694/2017, de 5 de julio.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 13 Real Decreto 694/2017, de 5 de julio.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 29, del Real Decreto 694/2017, aquel por el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del catálogo nacional de cualificaciones profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, asimismo dichos permisos podrán ser utilizados para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito adicional de formación para el empleo.

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

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

Podrán participar de igual modo en la formación de demanda los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado, los trabajadores fijos discontinuos en sus

períodos de no ocupación y los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo.

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

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

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

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

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 694/2017, de 5 de julio.

Artículo 61. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

A) Constitución.

Artículo 61
Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Al amparo de lo previsto en el artículo 13.3 del Real Decreto 694/2017, de 5 de julio, se constituye la comisión paritaria sectorial de formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

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

Duración y cese. Los miembros de la comisión paritaria sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente 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.

Domicilio social. La comisión paritaria tendrá su domicilio social indistintamente en las sedes de UGT-FICA (Avenida de América, 25, 5.ª planta 28002 de Madrid) y Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (C/ Ramírez de Arellano, n.º 19, 2.ª Planta 28043 de Madrid), pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

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

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

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

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

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

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

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

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la comisión paritaria sectorial las realizará la secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas

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

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

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

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

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

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

B) Funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62. De los tiempos empleados en formación profesional para el empleo.

Artículo 62
De los tiempos empleados en formación profesional para el empleo

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 63. De los recursos para la formación.

Artículo 63
De los recursos para la formación

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

CAPÍTULO IX

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 64. Permisos y licencias.

Artículo 64
Permisos y licencias

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

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

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán así mismo a las parejas de hecho formalmente constituidas.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de

ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 65. Excedencia forzosa.

Artículo 65
Excedencia forzosa

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

Artículo 66. Excedencia voluntaria.

Artículo 66
Excedencia voluntaria

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

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando

lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

Artículo 67. Disposiciones comunes para las excedencias.

Artículo 67
Disposiciones comunes para las excedencias

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

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

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 68. Faltas y sanciones.

Artículo 68 Faltas y sanciones

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

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

Artículo 69. Faltas leves.

Artículo 69 Faltas leves

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

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

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

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

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

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

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

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador

ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según los casos.

9. La embriaguez ocasional.

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

Artículo 70. Faltas graves.

Artículo 70
Faltas graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. Faltas muy graves.

Artículo 71
Faltas muy graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 72. Graduación de las sanciones.

Artículo 72
Graduación de las sanciones

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.

Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

5. El cumplimiento de las sanciones que se impongan por las faltas previstas en los artículos 70.10.º, y 71.7.º del presente convenio, quedarán en suspenso, cuando el trabajador acredite la asistencia y seguimiento a terapias de rehabilitación a un centro oficialmente habilitado para el tratamiento y

curación del alcoholismo y toxicomanías. Esta suspensión del cumplimiento de la sanción se alzará, si se abandonara o no se completara el programa de rehabilitación. En ningún caso se suspenderá el cumplimiento de la sanción, en supuestos de reincidencia en la misma falta.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 73. Exposición de motivos.

Artículo 73
Exposición de motivos

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

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

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

Artículo 74. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 74
Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y UGT-FICA) y cuatro de la representación empresarial (AECORK) firmantes de este Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.

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

Cualquiera otras se consideren por acuerdo de la propia Comisión.

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

Artículo 75. Planificación de la acción preventiva.

Artículo 75
Planificación de la acción preventiva

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

1. Identificación de riesgos.

2. Eliminación de los mismos.

3. Evaluación de los riesgos persistentes.

4. Planificación de la actividad preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 76. Información.

Artículo 76
Información

La información sobre los riesgos generales, los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será reali-

zada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Artículo 77. Medidas de emergencia.

Artículo 77 Medidas de emergencia

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

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

Artículo 78. Riesgo grave e inminente.

Artículo 78 Riesgo grave e inminente

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

Artículo 79. Situaciones especiales de riesgo.

Artículo 79 Situaciones especiales de riesgo

Protección de la mujer trabajadora: Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

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

Artículo 80. Vigilancia de la salud.

Artículo 80 Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precoz-

mente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

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

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos este tiempo se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

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

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

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

Artículo 81. Prendas de trabajo.

Artículo 81
Prendas de trabajo

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

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

La ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de seguridad y salud con el fin de que se elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud así como de su mejor adaptación a cada puesto.

Artículo 82. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 82 Comité de Seguridad y SaLUD

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

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

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

Artículo 83. Delegados de prevención.

Artículo 83 Delegados de prevención

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

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

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

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

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medio ambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

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

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

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

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

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

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

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

Artículo 84. Formación.

Artículo 84
Formación

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

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

   Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

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

   Primeros auxilios y planes de emergencia.

   Planes de emergencia.

   Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

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

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

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

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

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

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

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

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

TÍTULO II

DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 85. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 85
Comités de Empresa y Delegados de Personal

El Comité de empresa y Delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio

de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Artículo 86. Elecciones sindicales-candidatos.

Artículo 86
Elecciones sindicales/ candidatos

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

Artículo 87. Crédito horario.

Artículo 87
Crédito horario

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

Centros hasta 50 trabajadores: 20 horas.

Centros de 51 a 250 trabajadores: 25 horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: 35 horas.

Centros a partir de 501 trabajadores: 40 horas.

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

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

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

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

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

Artículo 88. Derecho de reunión.

Artículo 88
Derecho de reunión

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

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

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

DE LOS SINDICATOS

Artículo 89. Delegado sindical.

Artículo 89
Delegado sindical

1.º En aquellos centros de trabajo o empresa con plantilla superior a 200 trabajadores, la representación del sindicato, la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 90. Cuota sindical.

Artículo 90
Cuota sindical

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

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

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

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

Artículo 91. Excedencias sindicales.

Artículo 91
Excedencias sindicales

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

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

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

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

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

TÍTULO III

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 92. Conflictos colectivos.

Artículo 92
Conflictos colectivos

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

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

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

1.ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo III de este convenio**.**

2.ª Mediación.

3.ª Arbitraje.

Artículo 93. Mediación.

Artículo 93
Mediación

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 94. Arbitraje.

Artículo 94
Arbitraje

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

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

Nombre del árbitro o árbitros designados.

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

Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

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

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

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

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

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

Artículo 95. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Artículo 95
Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje

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

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

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

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflic-

tos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

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

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

Artículo 96. Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales.

Artículo 96 Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector del Corcho, con el alcance previsto en el propio V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o el que lo sustituya, en su caso.

Artículo 97. Inaplicación del convenio colectivo.

Artículo 97 Inaplicación del Convenio Colectivo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el «resultado de explotación por empleado» (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no inaplicarse el Convenio.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán por escrito sus pretensiones a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la

empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la siguiente documentación que avale y justifique su solicitud:

A) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.

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

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

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

E) 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.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Estatal dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente V Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos laborales y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

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.

TÍTULO IV

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión De medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Promover una cultura de empresa y de comunicación no sexista, no discriminatoria e inclusiva, tanto en el uso de imágenes como en el lenguaje, siendo estos no sexista, inclusivos, diversos y no discriminatorios.

Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, el cual se adjunta como anexo al convenio colectivo, siendo de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas.

Apoyar y proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, mediante un protocolo que se adjunta como anexo al convenio colectivo.

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio, en particular a través de la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto Ley 6/2019.

Establecer directrices para la negociación de planes de igualdad así como medidas de la igualdad, diversidad e inclusión en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de sexo, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual (LGTBI), origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Artículo 98. No discriminación en las relaciones laborales.

Artículo 98
No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del presente convenio, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo (selección y contratación), en la clasificación profesional, en la formación profesional, en la promoción (ocupación de puestos de responsabilidad), en las condiciones de trabajo incluidas la conciliación y corresponsabilidad, en la retribución con la consiguiente auditoria salarial y las de despido, en la afiliación y en la participación en las organizaciones sindicales.

Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se implantarán una serie de medidas, incluidas las de acción positiva, que servirán como punto de partida para mejorar las situaciones de desigualdad existentes:

1. Acceso al empleo. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo y procesos de selección se realizarán sin excluir, directa e indirectamente a ninguna trabajadora o trabajador por razón de su sexo.

2. Clasificación profesional. Con el objetivo de favorecer la incorporación de mujer en todas las categorías y puestos de la empresa, se realizará un estudio con el fin de comprobar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el ámbito de la clasificación profesional, partiendo de una valoración objetiva de los puestos de trabajo..

3. Promoción profesional. Se garantizará el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa con especial atención en los niveles de responsabilidad, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente acordadas para cada caso concreto.

4. Formación profesional. Se garantizará el acceso a la Formación respetando en todo momento el principio de igualdad de trato y oportunidades. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores y trabajadoras del sexo menos representado. Asimismo, las empresas ofrecerán formación y sensibilización en igualdad a sus trabajadores y trabajadoras.

5. Retribución. Garantizar la igualdad retributiva, para ello, se respetará el principio de igual retribución para trabajos de igual valor. A tal efecto se elaborará una auditoria salarial con el registro de los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, se dará traslado del mismo a la RLT de la empresa.

6. Se eliminará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución que pudiera existir, para ello se analizará en cada una de las empresas el sistema de remuneración para asegurar el principio de igualdad retributiva.

7. Garantizar igualdad de trato para las personas que se acojan a medidas de conciliación, favoreciendo la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar.

Artículo 99. Planes de Igualdad.

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ám-

bito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores.

En las empresas de más de 50 personas en la plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser negociado en la forma establecida en la negociación laboral. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto Ley 6/2019.

Concepto: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido: Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contemplarán las siguientes materias: de acceso al empleo (procesos de selección y contratación), clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres y la ordenación del tiempo de trabajo), ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación: Se elaborará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, y las empresas facilitarán los datos e información necesaria para realizar un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación a las materias contenidas en el párrafo anterior.

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de

jornada, conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, salud laboral, protección frente al acoso, violencia de género, etc.

Todos aquellos Planes de Igualdad que pertenezcan al ámbito de aplicación del presente convenio, deberán registrarse tal y como recoge el Real Decreto Ley 6/2019 y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, a efectos de registro y publicación de los Planes de Igualdad.

Artículo 100. Objetivos de los Planes de igualdad.

Artículo 100 Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos a alcanzar en base a los datos obtenidos y, entre otros, podrán consistir en:

a) Alcanzar procesos de selección y contratación con perspectiva de género que eviten la segregación vertical y horizontal, con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para la incorporación.

b) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de la empresa, en especial en posiciones de mando y/o responsabilidad, de modo que no exista segregación vertical ni «techo de cristal».

c) Asegurar que la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras sea equiparable entre hombres y mujeres.

d) Garantizar el acceso a la formación en igualdad de condiciones

e) Conseguir la sensibilización en igualdad y en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

f) Garantizar la igualdad retributiva.

g) Eliminar cualquier posible riesgo para la salud de las trabajadoras y garantizar la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva en la empresa.

h) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de permisos, excedencias legales existentes o medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la implicación en las responsabilidades familiares.

i) Difundir y ampliar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.

j) Difundir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el Artículo 101 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 101. Delegado o Delegada de Igualdad.

Artículo 101 Delegado o Delegada de Igualdad

En las empresas con obligación de negociar un plan de igualdad que tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad serán aquellas que les reconozca el Plan de Igualdad.

En empresas que no tengan obligación de negociar un plan de igualdad será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad siempre que exista acuerdo entre las empresas y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal. Las funciones de estos delegados serán las acordadas específicamente por las partes.

Para el desarrollo de las funciones de Delegado o Delegada de Igualdad se contará con un crédito horario de dos horas al mes.

Artículo 102. Distintivo «igualdad en la empresa».

Artículo 102 Distintivo "igualdad en la empresa"

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a la representación laboral unitaria, copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que éstos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

La representación de los trabajadores será informada por la empresa respecto a resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 103. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 103 Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Título IV.

La representación sindical contará con un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en la Comisión.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez al año, y con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La Comisión elaborará su régimen de funcionamiento y, entre otras, tendrá las siguientes funciones:

Atender a términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento genérico de la evolución de los Planes de Igualdad acordados en las empresas del sector

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de este sector.

Dicha comisión se hará extensiva a la Igualdad LGTBI, que entre otros desarrollará los siguientes contenidos:

– Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género.

Definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas.

Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo

Vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género.

Desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas.

Desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio por orientación sexual.

Campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual.

Artículo 104. Violencia de género.

Artículo 104
Violencia de género

Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, excónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido. En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección:

Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario y flexibilidad en materia de horarios y jornadas facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora consecuencia de la violencia de género. En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

Nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión).

Artículo 105. Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Declaración de principios:

Artículo 105
Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

La Constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son incompatibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objeto prevenir las situaciones de acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedi-

mientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y laboral.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

Objetivo del Protocolo:

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la acción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

Definición de Conductas Constitutivas de Acoso:

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

A. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza

sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

– Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

B. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

– Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

– Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

– Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.

– Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

1. *Medidas de Prevención Contra el Acoso*.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.

Promover un entorno cultura de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

2. *Ámbito de Aplicación y Vigencia*.

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa.

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento vigilando que se respete el presente protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con los agentes firmantes.

3. *Procedimiento de Actuación*.

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

3.1 *Procedimiento*.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

3.2 *Requisitos de la denuncia*.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Es importante destacar que, además de las entrevistas que se puedan realizar, también podrán tomarse información cualitativa y cuantitativa como indicadores de percepción, o indicadores del Servicio de Prevención, como por ejemplo:

-*Información cuantitativa*:

Indicadores de productividad tales como:

Aumento significativo de días de baja por enfermedad.

Tasa anormal y elevada de absentismo.

Petición de bajas o permisos sin motivos suficientemente justificados.

Retrasos reiterados y no suficientemente justificados.

Aumento de la conflictividad.

Descenso de la productividad o calidad de determinados turnos o equipos.

Indicadores de percepción tales como:

Índices de participación en encuestas de clima laboral excesivamente bajos.

Índices de satisfacción de los empleados/as excesivamente bajos en determinados grupos o colectivos.

Indicadores del Servicio de Prevención o de actividad preventiva:

Aumento de determinadas patologías aparentemente sin justificación fisiológica.

-*Información cualitativa*:

Incremento de la rumorología interna.

Sensación de mal ambiente, entorno carente de energía.

Observación de comportamientos anómalos de determinados grupos o individuos propios de la fase de estigmatización (aislamiento, incomunicación).

3.3 *Órgano instructor*.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, se asegurará que reciban formación necesaria en esta materia.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los siguientes medios:

Correo electrónico destinado únicamente a la recepción de estas denuncias.

Mediante el modelo de denuncia que se adjunta y que estará a dispo-

sición de toda la plantilla a través de RRHH, la Comisión de Igualdad, la delegada o delegado de igualdad y la RLT. Dicho modelo podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de veinte días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

Descripción de los principales hechos del caso.

Resumen de las diligencias practicadas.

Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.

Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento:

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión de Investigación, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación del supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Finalización del Procedimiento y Medidas a Adoptar por el Órgano Instructor:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

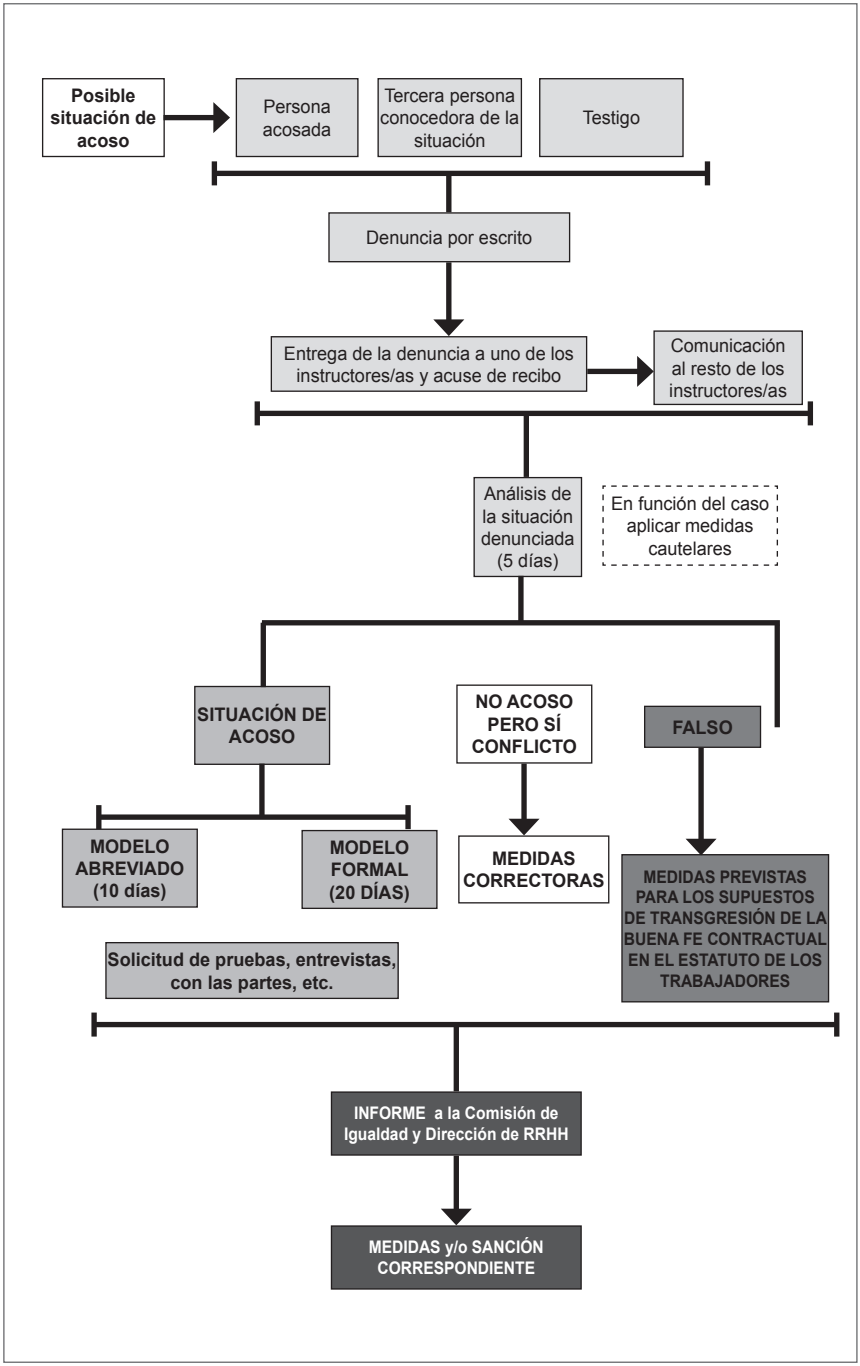
Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan


Posible situación de acoso
Persona acosada
Tercera persona conocedora de la situación
Testigo
Denuncia por escrito
Entrega de la denuncia a uno de los instructores/as y acuse de recibo
Comunicación al resto de los instructores/as
Análisis de la situación denunciada (5 días)
En función del caso aplicar medidas cautelares
SITUACIÓN DE ACOSO
NO ACOSO PERO SÍ CONFLICTO
FALSO
MODELO ABREVIADO (10 días)
MODELO FORMAL (20 DÍAS)
MEDIDAS CORRECTORAS
MEDIDAS PREVISTAS PARA LOS SUPUESTOS DE TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
Solicitud de pruebas, entrevistas, con las partes, etc.
INFORME a la Comisión de Igualdad y Dirección de RRHH
MEDIDAS y/o SANCIÓN CORRESPONDIENTE

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO [1]

SOLICITANTE			
☐	Persona afectada	☐	Recursos Humanos
☐	Representación de la plantilla	☐	Servicio de prevención
☐	Departamento personas afectada(indicar):		
☐	Otros(indicar):		

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA/as ACOSADORA/as			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCION DE LOS HECHOS				
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan....)				
POSIBLES TESTIGOS	☐	SI	☐	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:				
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	☐	SI	☐	NO
En caso afirmativo detallar:				

SOLICITUD	
☐	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acosos sexual y/o por razón de sexo.

Localidad y fecha : Firma de la persona solicitante.

Este documento se entregará a:

☐	Responsable de RRHH	☐	Representación sindical	☐	Comisión de igualdad

[1] Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona que la recibe, DNI, firma y fecha de recepción y nº de expediente.

TÍTULO V

PROTECCIÓN DE DATOS Y DERECHOS DIGITALES

Artículo 106. Protección de datos.

Artículo 106 Protección de datos

A los datos de carácter personal de los trabajadores únicamente accederán las personas autorizadas para ello y únicamente con los fines para los que se facilitaron, observando en todo caso, las disposiciones previstas en el RGPD, la LOPD o cualquier otra norma de aplicación.

La empresa deberá responsabilizarse en adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

Asimismo, las personas que accedan a los datos personales de los trabajadores deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirían aun después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la empresa.

Queda prohibida la divulgación de la información personal de los trabajadores a la que tenga acceso la empresa. La cesión de los datos de los trabajadores únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito en que la ley lo permite.

Artículo 107. Derechos digitales. General.

Artículo 107 Derechos Digitales. General

En las empresas del sector deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Artículo 108. La transformación digital.

Artículo 108 La transformación digital

La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada.

Artículo 109. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral.

El tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

Artículo 109
Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral

Artículo 110. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

Artículo 110
Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales serán negociados con la representación de los trabajadores en el plazo de seis meses desde la publicación del convenio.

Asimismo, deberán establecerse en el mismo plazo con la participación de la representación de los trabajadores los criterios de acceso del empleador a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Artículo 111. Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Artículo 111
Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalacio-

nes, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los trabajadores.

Artículo 112. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Artículo 112 Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 113. Derecho a la desconexión.

Artículo 113 Derecho a la desconexión

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las partes firmantes desarrollarán durante la vigencia del convenio los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión,

especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Artículo114. Disposiciones comunes.

Artículo 114
Disposiciones comunes

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 115. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales.

Artículo 115
Comisión para la Protección de los Derechos Digitales

Se constituye la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, compuesta por 4 miembros, nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación de los trabajadores firmantes, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, y que se encargará, en un plazo máximo de seis meses, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Una vez alcanzado el acuerdo sobre la materia, esta comisión lo trasladará a la Comisión Paritaria para su inclusión como Anexo, al cuerpo del convenio.

Para el supuesto en el que no se alcanzare un acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes procederán a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la comisión, las partes podrán voluntariamente acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, se encargará así mismo de:

Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores en relación a sus derechos digitales.

El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.

Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia, e impulsará cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardas adicionales.

Garantizar el ejercicio de estos derechos en aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, estableciendo criterios que sean de aplicación directa en dichas empresas. A tal fin, la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, tendrá como competencia específica recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones o criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición del empleador, en ámbitos inferiores.

La regulación contenida en el acuerdo adoptado, tendrá carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esta materia pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.

Disposición Transitoria Primera.

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

Disposición Transitoria Primera

Disposición Transitoria Segunda.

I. Complemento de antigüedad: Sólo tendrán derecho al percibo del complemento de antigüedad, los trabajadores que hayan consolidado el mismo con anterioridad al 1 de enero de 1996. La cantidad que se abonará por este concepto, será la que tuvieran reconocida a dicha fecha, sin que puedan incrementarse por causa alguna. Las cuantías derivadas de la aplicación del presente artículo, se recogerán en nómina con la denominación «antigüedad consolidada», como complemento personal, no siendo absorbible ni compensable, y por lo tanto, no tendrán merma incremento alguno.

Disposición Transitoria Segunda

II. Plus aglomerista: Sólo tendrán derecho al percibo del plus aglomerista, los trabajadores que hayan consolidado el mismo con anterioridad al 1 de enero de 1996. La cantidad que se abonará por este concepto, será la que tuvieran reconocida a dicha fecha, sin que puedan incrementarse por causa alguna, no siendo absorbible ni compensable.

Disposición Transitoria Tercera.

La Comisión Paritaria Sectorial por la igualdad de oportunidades, abordará un estudio para adaptar el texto del Convenio Colectivo a un lenguaje no sexista, diverso e inclusivo antes del 31 de diciembre de 2020, y de alcanzarse acuerdo, se comunicará a la Dirección General de Trabajo para su publicación.

Disposición Transitoria Tercera

Disposición Adicional Primera. Tablas Salariales.

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

Disposición Adicional Primera

Disposición adicional segunda. Incremento salarial.

Se pacta un incremento de:

2,5 % en 2020.

2,5 % en 2021.

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera. Cláusula de Revisión Salarial.

La cláusula de revisión salarial operará cuando los incrementos iniciales pactados de cada año, sean inferiores al IPC de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Disposición Adicional Tercera

Cuadro de Permisos y Licencias

Motivo de Licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificante
		Sal. base	Pagas Extras	Com. ant.	Incent. (1)	Compl. Conv.	Com. P. Trab.	Compl. 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 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	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 km.	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 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Por intervención quirúrgica de padres, hijos o cónyuge.	Dos días naturales.	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 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador. Pareja de hecho	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 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (artículo 40 ET)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijos o de sus padres.	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Renovación del DNI y del carné de conducir profesional.	El tiempo indispensable.	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
Acompañamiento al médico de los hijos/as menores de 12 años, haciéndose extensible dicho permiso a las personas trabajadoras con familiares con diagnóstico de enfermedad grave o en situación terminal que precisen tratamiento	16 horas anuales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

(1) Media percibida en el mes anterior.

ANEXO I

Tabla salariales, dietas y kilometraje año

TABLA SALARIAL SECTOR DEL CORCHO AÑO 2020

Grupos	Salario anual Euros	Salario mensual Euros	Salario diario Euros
1	24.142,95	1.724,49	
2	20.416,04	1.458,29	
3	19.175,98	1.369,71	
4	17.600,03	1.257,14	
5	17.465,71	1.247,55	41,11
6	16.822,78	1.201,63	39,59
7	15.850,63	1.132,18	37,27

Dietas:

Completa: 77,46
Media: 23,23
Dieta de Campo: 44,90
Km.: 0,29 euros/km.

TABLA SALARIAL SECTOR DEL CORCHO AÑO 2021

Grupos	Salario anual Euros	Salario mensual Euros	Salario diario Euros
1	24.746,52	1.767,60	
2	20.926,44	1.494,75	
3	19.655,38	1.403,95	
4	18.040,03	1.288,57	
5	17.902,35	1.278,74	42,14
6	17.243,35	1.231,67	40,58
7	16.246,90	1.160,48	38,20

Dietas:

Completa: 79,40.
Media: 23,81.
Dieta de Campo: 46,02.
Km: 0,30 euros/km.

ANEXO II

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa....., nombre o razón social ....., CIF....., domicilio social ....., localidad ....., código postal ....., Convenio/s colectivo/s aplicable/s ....

La Empresa..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En ....., a ..... de ..... de .....

Firmado representación trabajadores Firmado empresa

DIRECCIONES DE UGT FICA

UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011.Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordónez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.or

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.or

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707. Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4º. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@pv.ugt.org

TÚ ELIGES
Mejores Salarios
Calidad de Empleo
Más y mejor Industria
PRECARIO
NO
GRACIAS
Acabar con la Precariedad
Derogar la Reforma Laboral
Pasar a la Ofensiva
ELIGE UGT
AHORA
TE TOCA
UGT
FICA
Industria,
Construcción y Agro
www.ugt-fica.org
www.eligeugt.es

FICA
Industria, Construcción y Agro

VIII Convenio Colectivo Estatal Sector del Corcho 2020-2021

Federación de Industria, Construcción y Agro
Avda. de América, 25 - 5ª Planta - 28002 Madrid