Otorgar, con fecha 22 de agosto de 1996, la condición de entidad gestora en la categoría de capacidad restringida a «Gaesco Inversiones, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima».

Madrid, 22 de agosto de 1996.—P. S. (Resolución de 5 de agosto de 1996), el Subdirector general adjunto de la Subdirección General de Financiación Exterior, José Luis Pascual Pascual.

MINISTERIO DEL INTERIOR

19698 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1996, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera, de la Audiencia Nacional, dictada en el recurso número 03/1485/94, interpuesto por don José Manuel Dávila Sánchez, en nombre y representación de doña Juliana Higinia Figueroa García-Bravo.*

En el recurso contencioso-administrativo número 03/1485/94, seguido por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, Sección Tercera, a instancia de don José Manuel Dávila Sánchez, en nombre y representación de doña Juliana Higinia Figueroa García-Bravo, contra la Administración General del Estado, sobre percepción de trienios con el coeficiente 2,6 en lugar del 1,7 por los funcionarios del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, ha recaído sentencia, de fecha 29 de mayo de 1996, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos:

Primero.—Estimar parcialmente el presente recurso número 1485/94 interpuesto por doña Juliana Higinia Figueroa García-Bravo, contra la desestimación presunta de su reclamación formulada el 11 de febrero de 1993, al Ministerio de Justicia, descrita en el primer fundamento de derecho, la que anulamos por ser contraria a derecho.

Segundo.—Declarar el derecho de la recurrente a que en la determinación de sus haberes los trienios devengados durante el tiempo que perteneció al extinguido Cuerpo de Auxiliares de Prisiones le sean actualizados y computados con el coeficiente 2,6, índice de proporcionalidad 6, atribuido al Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias al que se incorporó, con efectos retroactivos de cinco años, a contar de su reclamación de 11 de febrero de 1993.

Tercero.—No hacer una expresa condena en costas.»

En virtud de lo que antecede, esta Dirección General ha dispuesto el cumplimiento, en sus propios términos, de la referida sentencia.

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de julio de 1996.—El Director general, Ángel Yuste Castillejo.

Sr. Subdirector general de Personal.

19699 *RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 1996, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Segunda) del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, con sede en Zaragoza, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 48/94, interpuesto don Rafael Corredor Yubero.*

Visto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Segunda) del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, con sede en Zaragoza, el recurso número 48/94, interpuesto por don Rafael Corredor Yubero, contra Resolución de 16 de febrero de 1994, de la entonces Secretaría de Estado de Asuntos Penitenciarios, que desestimó el recurso de reposición interpuesto frente al Acuerdo de 11 de enero de 1993, por el que se le reconocía el grado personal consolidado de nivel 16, la citada Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Segunda) del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, con sede en Zaragoza, ha dictado sentencia, de 22 de mayo, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos:

Primero.—Desestimamos el presente recurso número 48/94, deducido por don Rafael Corredor Yubero.

Segundo.—No hacemos especial imposición de costas.»

En su virtud, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto se cumpla, en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 1 de agosto de 1996.—El Director general, Ángel Yuste Castillejo.

Sr. Subdirector general de Personal.

19700 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 1996, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Tercera) de la Audiencia Nacional, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 03/1714/1993, interpuesto por don Juan Francisco Milán Martínez.*

Visto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Tercera) de la Audiencia Nacional, en el recurso número 03/1714/1993, interpuesto por don Juan Francisco Milán Martínez, contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto contra la resolución de 16 de septiembre de 1992, del Subdirector general de Personal, dictada por delegación del entonces Secretario general de Asuntos Penitenciarios, por el que se desestimó su solicitud de que le fuera reconocido un grado personal de nivel 16 atribuido al puesto de Encargado de Departamento Interior en el establecimiento penitenciario de Almería, la citada Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Tercera) de la Audiencia Nacional, ha dictado sentencia, de 20 de mayo de 1996, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Primero.—Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso número 1714/1993, interpuesto por don Juan Francisco Milán Martínez, contra la desestimación presunta del recurso de reposición formulado frente a la resolución del Ministerio de Justicia (Subdirector general de Personal de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios) de 16 de septiembre de 1992, que le denegó la solicitud de reconocimiento de grado personal 16 y peticiones complementarias, actos que se confirman por ajustarse al ordenamiento jurídico.

Segundo.—No hacemos una expresa condena en costas.»

En su virtud, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 2 de agosto de 1996.—El Director general, Ángel Yuste Castillejo.

Sr. Subdirector general de personal.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19701 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.*

Visto el texto del Convenio Colectivo general del Sector de Derivados del Cemento (número de código: 9910355), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1996, de una parte, por las Organizaciones Sindicales FEM-CA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados y de otra, por las Asociaciones Empresariales FEDECE, ANEFHOP y AFACC, en representación de las empresas del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981,

de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, acuerda:

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

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

Madrid, 22 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio General, de una parte, la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la UGT (FEM-CA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), con representación laboral, y de otra parte, la Federación Nacional de Entidades Empresariales de Prefabricados y Derivados de Cemento (CEDECE), la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y la Asociación Nacional de Fabricantes de Amianto, Crisotelo y Cemento (AFACC), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I

Estructura y ámbito de negociación

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.

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

1. Convenio Colectivo General: Este Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento viene a sustituir a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, para este sector, según su ámbito funcional. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2. Convenios Colectivos provinciales, y, en su caso, de Comunidad Autónoma (en lo sucesivo Convenios de ámbito inferior): Son aquellos Convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que aquí se establecen.

En su renovación periódica aplicarán, en cada provincia o Comunidad Autónoma, los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

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

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

Contratación laboral y sus modalidades.
Períodos de prueba.
Clasificación profesional y niveles.
Movilidad geográfica.
Régimen disciplinario.
Seguridad y Salud Laboral.

B) Asimismo las partes firmantes del presente Convenio acuerdan reservar, con el carácter de exclusividad para su negociación en el Convenio General, las materias que se relacionan a continuación con el contenido que se recoge en sus respectivos capítulos:

Movilidad funcional.
Estructura salarial.
Formación Profesional.
Jornada.
Comisión Paritaria estatal.
Permisos, licencias y régimen de excedencias.

Representación colectiva.
Ordenación y organización del trabajo.
Suspensión temporal de los contratos.
Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

Si durante la vigencia de este Convenio General se produjeran acuerdos intersectoriales o sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

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

Artículo 3. Reserva material del Convenio General.

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

Artículo 4. Vigencia de los Convenios de ámbito inferior.

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

Artículo 5. Principio de complementariedad.

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

Artículo 6. Concurrencia de Convenios.

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

1. La concurrencia entre Convenios de diferente ámbito según lo acordado en el de ámbito superior.
2. No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los Convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 7. Eficacia y alcance obligacional.

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

Artículo 8. Ámbito territorial.

El presente Convenio General será de aplicación a todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Ámbito funcional.*

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.

Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias.

Artículo 10. *Ámbito personal.*

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 9. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de cinco años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2000, entrando en vigor a los veinte días naturales de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 12. *Ámbito material.*

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y, comprende y desarrolla las materias contempladas para su negociación en el artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 13. *Denuncia y prórroga.*

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, a partir del 1 de octubre del 2000.

Artículo 14. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en 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.

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

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se compromete a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se registrarán por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970, con independencia de su situación de vigencia.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 15. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 16. *Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.*

1. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el anexo I.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta 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, afín de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- Exposición del problema o conflicto.
- Argumentación.
- Propuesta de solución.

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

5. 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.

6. En todo caso, las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 17. *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 18. *Contratación.*

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria, y firmando el susodicho libro de matrícula.

Artículo 19. *Período de prueba.*

1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

- Nivel II: Seis meses.
- Niveles III, IV y V: Tres meses.
- Niveles VI y VII: Dos meses.
- Nivel VIII: Un mes.
- Resto niveles: Quince días naturales.

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 20. *Modalidades de contratación.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. *Contrato fijo de plantilla.*

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se celebre entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 22. *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2546/1994 que lo desarrolla, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

- a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.
- b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.
- c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

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

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

A la finalización de la obra o servicio, los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 4,5 por 100 de los salarios de convenio devengados durante la duración de dicha obra o servicio.

Artículo 23. *Contratos en prácticas y de aprendizaje.*

En tanto no se desarrollen específicamente en este Convenio General las modalidades de contratos en prácticas y de aprendizaje, serán de aplicación para dichas modalidades la regulación general salvo las siguientes especiales características:

Contrato en prácticas: Los Convenios Colectivos de ámbito inferior, deberán fijar en sus tablas salariales los salarios regulados de dicha modalidad contractual, en caso contrario le serán de aplicación los salarios mínimos sectoriales fijados en este Convenio General.

Contrato de aprendizaje: Los Convenios Colectivos de ámbito inferior, deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, en caso contrario les serán de aplicación los salarios mínimos sectoriales de este Convenio General correspondientes al 75 por 100, 85 por 100 y 95 por 100 del nivel IX, según los distintos años de duración del contrato.

La edad máxima para iniciar esta modalidad de contratación será la de veintidos años.

Artículo 24. *Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*

1.º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta treinta meses trabajados dentro de un período de treinta y seis meses.

Durante el período intertemporal de treinta y seis meses, podrán, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse más de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima de treinta meses dentro del período de treinta y seis, salvo que entre un contrato y el siguiente

se produzca una interrupción de más de seis meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

2.º Los contratos de duración inferior a seis meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este período máximo, sin limitación temporal alguna.

A partir de los seis primeros meses las prórrogas posibles serán todas de seis meses, excepto una que podrá ser de duración inferior y la última cuya duración podrá ajustarse a las necesidades temporales para completar los treinta meses de duración.

3.º Indemnizaciones:

a) Si agotados los seis primeros meses de contrato, se prorroga el mismo por una duración mínima de dieciocho meses adicionales ininterrumpidos, y en una sola prórroga, a la finalización del contrato la indemnización a abonar al trabajador será de dieciocho días de salario por año de trabajo, o parte proporcional.

b) Si agotados los seis primeros meses de contrato las prórrogas fueron inferiores al término señalado en el supuesto a), o se llevaran a cabo sucesivos contratos en las condiciones recogidas en el apartado 1, la indemnización a la finalización del contrato o de cada uno de los múltiples posibles contratos será de veinte días de salario por año trabajado o parte proporcional. En caso de diversidad de contratos, la indemnización será liquidada al finalizar cada uno de ellos.

c) Si la duración del contrato no superara cuatro meses, el mismo estará exento de obligación indemnizatoria.

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

5.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los treinta meses y con las condiciones del presente artículo.

Artículo 25. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y niveles

Artículo 26. Compromiso de desarrollo.

1.º Las partes firmantes del presente Convenio General adquieren el compromiso de negociar esta materia. A tal efecto, la Comisión que habrá de negociar y desarrollar su contenido, deberá estar constituida antes del próximo día 10 de julio de 1996, y deberá finalizar sus trabajos antes del 30 de abril de 1997, fecha en que, asimismo, deberán ser incorporados como texto normativo a este Convenio General.

2.º En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio General de los acuerdos sobre clasificación profesional a que se refiere el párrafo anterior, será de aplicación sobre la materia, lo dispuesto en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970 en sus anexos I-VI y II, secciones primera y séptima, permaneciendo los niveles siguientes:

I. Personal Directivo.

II. Personal titulado superior.

III. Personal titulado medio, Jefe administrativo de primera, Jefe Sección Organización de primera.

IV. Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica, Encargado general.

V. Jefe Administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de segunda, Jefe de Compras.

VI. Oficial Administrativo de primera, Delineante de primera, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor

de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de primera, Técnico de Organización de primera.

VII. Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Práctico de Topografía de segunda, Analista de primera, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

VIII. Oficial Administrativo de segunda, Corredor de Plaza, Oficial de primera de Oficio, Inspector de Control, Señalizador y Servicios, Analista de segunda.

IX. Auxiliar administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de organización, Vendedores, Conserje, Oficial de segunda de oficio.

X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, guarda jurado, Ayudantes de oficio, Especialistas de primera.

XI. Especialistas de segunda, Peón Especializado.

XII. Peón ordinario, Limpiador/a.

XIII. Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

CAPÍTULO VI

Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 27. Movilidad funcional.

Con la vigencia temporal que se contempla en el capítulo V de este Convenio General, y, hasta tanto se acuerden el contenido y desarrollo de dicho capítulo V, la movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio se ajustará al siguiente contenido:

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Hasta tanto se desarrollen las previsiones del capítulo V de este Convenio General, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 28. Trabajos de categoría superior.

Por razones organizativas, técnicas y de la 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 puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por servicio militar o social sustitutorio, incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa, en cualquier caso este plazo no podrá exceder de dieciocho meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de seis meses.

Artículo 29. Trabajos en categoría inferior.

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

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le

corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

Artículo 30. *Movilidad geográfica.*

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

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 31. *Desplazamiento.*

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 pondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físico y psíquicos.

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 preaviso (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A: Hasta quince días.
- B: De dieciséis a treinta días.
- C: De treinta a noventa días.
- D: Más de noventa días.

Lugar de desplazamiento

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia.	SP	24	72	120
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	120
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado español	72	72	72	120

(SP: Sin preaviso)

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

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

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, etc.

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 cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

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.

Artículo 32. *Condiciones de los desplazamientos.*

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de cuarenta y cinco 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 cuarenta y cinco 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.

Artículo 33. *Traslados.*

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel 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.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos treinta 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 35 por 100 de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año, y el 20 por 100 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 viaje 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 V.

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 veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- 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 quince 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 quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Artículo 34. *Desplazamientos y traslados voluntarios.*

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 35. *Supuestos especiales.*

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, 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, de mantenimiento o similares.

Artículo 36. *Otros supuestos de traslados.*

1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

Artículo 37. *Jornada.*

A) La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y en los ámbitos comprendidos en los artículos 8 a 12, ambos inclusive, será la que se establece en el siguiente cuadro:

	1996	1997	1998	1999	2000
1.º	1.792	1.784	1.776	1.768	1.760
2.º	1.784	1.776	1.768	1.760	1.760
3.º	1.776	1.776	1.768	1.760	1.760
4.º	1.776	1.768	1.768	1.760	1.760
5.º	1.768	1.768	1.760	1.760	1.760

La aplicación de la jornada anual prevista en el cuadro anterior se llevará a cabo aplicando los siguientes criterios:

1.º La jornada prevista en el apartado primero para los distintos años de vigencia de este Convenio será de aplicación para todos aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en los que a 31 de diciembre de 1995, la jornada anual vigente fuera igual o superior a mil ochocientas horas, así como en aquellas provincias en las que no exista Convenio Colectivo.

2.º La jornada de trabajo prevista en el apartado segundo para los distintos años de vigencia de este Convenio será de aplicación para todos aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en los que a 31 de diciembre de 1995, la jornada anual vigente fuera igual o superior a mil setecientos noventa y dos horas y hasta mil ochocientas horas.

3.º La jornada prevista en el apartado tercero para los distintos años de vigencia de este Convenio será de aplicación para todos aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en los que a 31 de diciembre de 1995, la jornada anual vigente fuera igual o superior a mil setecientos ochenta y cuatro horas y hasta mil setecientos noventa y dos horas.

4.º La jornada prevista en el apartado cuarto para los distintos años de vigencia de este Convenio será de aplicación para todos aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en los que a 31 de diciembre de 1995, la jornada anual vigente fuera igual o superior a mil setecientos setenta y seis horas y hasta mil setecientos ochenta y cuatro horas.

5.º La jornada prevista en el apartado quinto para los distintos años de vigencia de este Convenio será de aplicación para todos aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en los que a 31 de diciembre de 1995, la jornada anual vigente fuera igual o superior a mil setecientos sesenta y ocho horas y hasta mil setecientos setenta y seis horas.

B) Aquellos Convenios autonómicos o provinciales que, a la entrada en vigor del presente tengan unas jornadas inferiores a las de referencia, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el cuadro precedente tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

D) En los Convenios Colectivos de ámbito inferior podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

E) La distribución semanal de la jornada contemplada en el párrafo anterior, así como en descanso semanal, se fijará en los Convenios Colectivos de ámbito inferior mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

F) En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

H) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de Convenio provincial o, en su caso, autonómico o de la propia empresa o centro de trabajo.

Artículo 38. *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 o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

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

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

Artículo 39. *Prolongación de la jornada.*

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso. La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso

productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 40. *Turnos y relevos.*

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 37, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 38.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 42. *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50 por 100 de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 43. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a quince días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año. Una vez iniciado el disfrute

del período de vacaciones, si sobreviene la situación de IT, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT de ser aquella de superior cuantía.

CAPÍTULO VIII

Estructura salarial

Artículo 44. *Estructura económica.*

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

En el anexo I de este Convenio General se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición contemplados en el artículo 6 y siguientes de la Ley 14/1994, de 1 de junio. Los Convenios de ámbito inferior que en sus tablas salariales y por todos los conceptos y en cómputo anual, se vean afectados por las remuneraciones económicas fijadas en el anexo I, dispondrán de un período de dos años para la adecuación necesaria a las mismas, mediante los acuerdos pertinentes, cuando dicha afectación no supere el importe equivalente a 60.000 pesetas anuales y de cuatro años cuando la afectación o desviación exceda de 60.000 pesetas anuales. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I de este Convenio General en los términos precedentes, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas fijadas en dicho anexo de un incremento equivalente al IPC real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización. En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se establecerá para cada categoría o nivel la cuantificación total de las remuneraciones anuales.

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.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

De puesto de trabajo.
De cantidad o calidad de trabajo.
Pagas extraordinarias.
Vacaciones.
Complementos de Convenio.
Horas extraordinarias.
Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales.—Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Artículo 45. *Distribución/composición de la estructura económica.*

Las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75 por 100 del total anual, de las tablas de los Convenios por cada nivel o grupo.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 44 no podrán superar, en ningún caso, el 8 por 100 del total anual de las tablas de los Convenios para el nivel de peón ordinario en el valor que se corresponde con el nivel o grupo.

Cuando así procediera el complemento de Convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Los Convenios de ámbito inferior adecuarán la distribución y compensación de la estructura económica de los mismos a la fijada en el presente artículo. Esta adecuación, cuando proceda, se realizará en los dos primeros años de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 46. Devengo de salario.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 47. Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a 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 o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

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

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

Artículo 48. Salario base.

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

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

Artículo 49. Salario hora ordinaria.

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

Artículo 50. Complementos por puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 51. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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

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

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

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

Artículo 52. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por 100 del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

Artículo 53. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Son aquellos complementos salariales que debe 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 54. Gratificaciones extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos 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 las pagas:

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

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

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

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

Artículo 55. Vacaciones.

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2.º El complemento salarial 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.

3.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.

4.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.

5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 56. *Complemento de Convenio.*

Es el conjunto de complementos salariales que por unidad de tiempo vengán establecidos en los Convenios de ámbito inferior, los cuales deberán unificarse a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figure en las tablas de los Convenios de ámbito inferior.

Artículo 57. *Horas extraordinarias.*

1.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: Una hora extra realizada equivaldría a una hora y media de descanso.

3.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: Una hora extra realizada equivaldría a una hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: Una hora extra realizada equivaldría al 130 por 100 del valor de la hora ordinaria.

5.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden de 1 de marzo de 1983.

7.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

8.º La regulación que en materia de horas extraordinarias se contemple en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se adaptará, mediante los acuerdos que las partes convengan, pero necesariamente, a lo previsto en este Convenio sobre la materia en el término de la vigencia del mismo.

Artículo 58. *Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.*

1.º Las partes firmantes del presente Convenio General acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica en lo referente a este sector de actividad, como en los Convenios Colectivos desarrollados para su aplicación.

2.º Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas parte y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de cada Convenio Colectivo de ámbito inferior, tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de dichos convenios colectivos, calculándose por exceso o defecto a años completos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, en todos los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se calculará el importe económico equivalente a seis años de antigüedad (esto es dos bienios y dos quintos de un quinquenio) en función de los módulos, importes o porcentajes que en dichos Convenios Colectivos se fijen para el complemento de antigüedad, o en su defecto de los porcentajes de la Ordenanza Laboral para la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970.

d) El resultado de la antigüedad de seis años, calculados de conformidad con lo previsto en el apartado c) se dividirá en tres tercios. Cada uno de los tercios, se adicionará al salario base de los respectivos Convenios de ámbito inferior según lo previsto en el apartado c), en los años primero, segundo y tercero inmediatos siguientes a la entrada en vigor de cada uno de ellos, una vez y, con posterioridad, a haberse practicado y aplicado el incremento previsto en la Disposición final primera para el primero y segundo años y el tercer año se aplicará el tercer tercio en la forma anteriormente descrita, una vez y con posterioridad a haberse practicado y aplicado la actualización de las tablas de cada convenio de ámbito inferior, en función de los acuerdos que las partes hubieran acordado en el proceso de negociación.

e) En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, y, a los solos efectos de carácter informativo, figurará en tabla anexa el importe anual en pesetas, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 59. *Complemento no salarial.*

1.º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijen en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación vienen fijados en los Convenios de ámbito inferior.

Artículo 60. *Dietas/medias dietas.*

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

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

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

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél

podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

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

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 kilómetros del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

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

Artículo 61. Disposiciones comunes.

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente adecuarán necesariamente las condiciones retributivas y estructura económica que en los mismos se contemple a las previstas en el presente capítulo. Esta adecuación se efectuará necesariamente en el primer proceso de negociación colectiva que en dichos ámbitos se lleve a cabo después de la entrada en vigor del presente Convenio general, salvo en los supuestos en los que se fijan otros plazos en el presente capítulo. Los procesos de adecuación serán resueltos por las partes en los términos que a las mismas mejor convengan, pero que necesariamente deberán confluir con lo previsto en este Convenio.

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente Convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 62. Absorción y compensación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio General podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en aquéllos en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 63. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en los Convenios de ámbito inferior al del presente Convenio General.

Necesariamente los Convenios Colectivos provinciales incorporarán, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales, en su correspondiente unidad de negociación.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20 por 100 de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento.

1.º Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo correspondiente.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2 La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4 Plan de Viabilidad de la empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1, 1.2 y 1.3 sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo correspondiente en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos. Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 64. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 65. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 66. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de treinta días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 67. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificadas como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 68. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
18. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 69. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 70. Sanciones.

1.º Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

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

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

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

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

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

Artículo 71. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 72. *Expediente contradictorio.*

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de Instructor y Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 73. *Compromiso de desarrollo.*

Considerando que la prevención de riesgos y la seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de las actividades propias del sector de Derivados del Cemento, requieren una específica regulación y, partiendo de la reciente normativa general que sobre la materia fija la Ley de Riesgos Laborales, así como de la existencia de la Directiva Europea sobre materiales de Construcción, las partes firmantes del presente Convenio General adquieren el compromiso de negociar esta materia.

A tal efecto, la Comisión que habrá de negociar y desarrollar su contenido deberá estar constituida antes del próximo día 10 de julio de 1996, y deberá finalizar sus trabajos antes del 30 de abril de 1997, fecha en que, asimismo, deberán ser incorporados como texto normativos a este Convenio General.

CAPÍTULO XI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 74. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo V, 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 acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en los Convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los

trabajadores que la regulación desarrollada en este Convenio Colectivo, se respetarán en sus propios términos. Con independencia de lo anteriormente expuesto, la regulación de permisos y licencias en los Convenios de ámbito inferior se adaptará, necesariamente, a lo previsto en este Convenio sobre la materia en el término de la vigencia del mismo.

Artículo 75. *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 y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. 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 76. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

Artículo 77. *Excedencia especial.*

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

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

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 quince días, salvo pacto en contrario.

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

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

CAPÍTULO XII

Representación colectiva

A) De la representación de los trabajadores.

Artículo 78. *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 el artículo 80.

Artículo 79. *Elecciones sindicales-candidatos.*

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo 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 80. *Crédito horario.*

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

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas.

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

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

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes. No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

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

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI permisos, licencias y excedencias de este Convenio (ver cuadro de licencias).

Aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan un crédito horario mensual superior al que se fija en este artículo para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa lo mantendrán.

Artículo 81. *Derecho de reunión.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

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 perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

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

B) De los Sindicatos.

Artículo 82. *Delegado sindical.*

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

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

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

El Delegado Sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los Estatutos del Sindicato o Central a quien representa, tendrán 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, respetándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

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

El Delegado Sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

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

Insertar comunicados en los 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 80 de este Convenio.

Aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente Convenio fijen un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de Delegado Sindical, la mantendrán.

Artículo 83. Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o 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 84. Excedencias sindicales.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII**Ordenación y organización del trabajo****Artículo 85. Dirección y control del trabajo.**

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.
- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, dis-

tribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Artículo 86. Prestación del trabajo.

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 87. Trabajo a tiempo o jornada.

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 88. Trabajo a tarea.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 89. Trabajo a destajo.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 90. Trabajo a prima o incentivo.

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios. Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50 por 100 del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros treinta días, el 25 por 100 durante los treinta días posteriores y el 10 por 100 durante los treinta días siguientes, cesando, a partir de este último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 91. Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este 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 medición 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 ó 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

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

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

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

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

g) **Trabajo libre:** Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

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

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

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 92. 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.

Artículo 93. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar el trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días, desde la notificación anterior, para emitir informe razonado.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la empresa.

5.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante la Jurisdicción competente, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Artículo 94. Revisión o modificación de los sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogos, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIV**Formación profesional**

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

Artículo 95. Formación continua.

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

Artículo 96. Vigencia temporal.

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

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse, a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de este capítulo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional.

Artículo 97. Ámbito material.

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

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

A) Planes sectoriales: Son aquellos que promovidos por cualquiera de las Entidades Sindicales o Empresariales firmantes del presente Convenio, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general.

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

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

Artículo 98. Elaboración de acciones formativas.

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

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar.

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

No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

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

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional.
Mejora de la gestión.
Formación especializada y nuevas tecnologías.

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

c) Centros de formación disponibles:

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

d) Régimen de los permisos de formación:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 101 de este capítulo, el régimen de estos permisos deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación continua y sus normas de desarrollo.

2.º Contenidos de los planes de formación.

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

- Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación previstos.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosados por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Artículo 99. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

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

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

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

- Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- 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 siguiente al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

2. Domicilio social: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio en Madrid, calle Príncipe de Vergara, 211 (sede de CEDECE) pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

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

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

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

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

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

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

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

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

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

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

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sin-

dical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones.

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

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

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

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

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

Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación conforme a lo dispuesto por la Comisión Paritaria nacional de formación continua.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 100. *Tramitación de los planes de formación.*

1. Planes de formación de empresa.

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

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

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

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

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

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

Calendario de ejecución.

Colectivos a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterios de selección.

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

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

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

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

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

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

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

2. Planes de formación agrupados.

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

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

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

3. Planes de formación sectoriales.

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

Artículo 101. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

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

Artículo 102. *Permisos individuales de formación.*

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

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

Disposición transitoria.

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

Disposición final.

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

CAPÍTULO XV

Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 103. *Procedimiento.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de stock, aun cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación de los Convenios de ámbito inferior lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º La duración de esta suspensión no podrá superar los dos meses en un período de un año para cada trabajador.

3.º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5.º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7.º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8.º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPÍTULO XVI

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 104. *Preámbulo.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

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 suprapersonales o 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 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 artículo 16 de este Convenio.
- 2.ª Mediación.
- 3.ª Arbitraje.

Artículo 105. *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 106. *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 de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

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

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

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

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

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

Artículo 107. 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 conflictos de carácter colectivo se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

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

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

Artículo 108. Compromiso de adhesión sobre el ASEC.

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio General acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito el pasado mes de enero de 1996 por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO.

CAPÍTULO XVII

Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 109. Indemnizaciones.

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una dozava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.

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

Primer año de vigencia, 4.000.000 de pesetas.

Segundo año de vigencia, 4.250.000 pesetas.

Tercer año de vigencia, 4.500.000 pesetas.

Cuarto año de vigencia, 4.750.000 pesetas.

Quinto año de vigencia, 5.000.000 de pesetas.

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

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

Artículo 110. Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o cuando alcance la carencia.

Disposición transitoria primera.

1.º Considerando lo avanzado del año en el momento de la firma del presente Convenio, la aplicación de las jornadas previstas para el año 1996, en los distintos apartados del artículo 37 de este Convenio, las partes signatarias acuerdan que durante dicho año la reducción de la jornada efectiva será igual a la mitad de la diferencia existente entre la jornada anual efectiva de cada uno de los Convenios de ámbito inferior del año 1995 y las jornadas fijadas en la columna 1996 de dicho cuadro.

Permanecerá inalterado y en sus propios términos el resto del contenido del cuadro y criterios de aplicación a los años sucesivos.

2.º Con aplicación exclusiva para el año 1996, las empresas que deseen aplicar una distribución irregular de la jornada según lo previsto en los artículos 37 y 38 de este Convenio General, podrán fijarla y publicarla con el límite temporal de hasta un mes después de la fecha de publicación del presente Convenio.

Disposición final primera.

Con independencia de lo establecido en el artículo 2 del presente Convenio General en materia de atribución de competencias según los ámbitos de negociación, con carácter excepcional, y, al objeto de hacer viable el procedimiento para la supresión de la antigüedad en los términos establecidos en el artículo 58 de este Convenio, los incrementos salariales de los convenios colectivos de ámbito inferior durante los ejercicios correspondientes a 1996 y 1997 se fijarán de forma directa a través de la aplicación a sus respectivas tablas de un incremento del IPC resultante de los doce meses naturales inmediatos anteriores a la fecha de entrada en vigor de cada uno de dichos Convenios, estableciéndose en consecuencia una suspensión, en los dos primeros años de aplicación del Convenio General, del proceso de negociación colectiva en materia salarial en los ámbitos inferiores.

ANEXO I

Cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales

Nivel	Remuneración bruta anual	Coefficiente
XII*	1.398.000	1,015
XI	1.418.970	1,015
X	1.440.254	1,015
IX	1.461.858	1,015
VIII	1.483.786	1,015
VII	1.506.043	1,015
VI	1.531.646	1,017
V	1.559.216	1,018
IV	1.599.756	1,026
III	1.641.349	1,026
II	1.684.024	1,026

* Fórmula de actualización:

Nivel XII/96 = 1995 revisado + 4,3 por 100 incremento (IPC/95) + 45.404 pesetas (1/3 antigüedad consolidada).

*(Se han tomado como referencia los datos del Convenio provincial de Toledo del año 1995).

ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 38.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB = Salario base.

AC = Antigüedad consolidada, en su caso.

PI = Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC = Complemento de Convenio.

CP = Complementos de puesto de trabajo.

CCC = Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE = Gratificaciones extraordinarias.

V = Importe de las vacaciones anuales.

ANEXO III

De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio, el modelo de Recibo de Salario válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los campos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador se ajustarán, necesariamente, a los definidos en el capítulo VIII de este Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

ANEXO IV

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre cuatrocientos veinticinco días, caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

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

ANEXO V

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extraor.	Com. antigüedad	Incentivo (1)	Comp. Convenio	Comp. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos 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.
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.	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 y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extraor.	Com. antigüedad	Incentivo (1)	Comp. Convenio	Comp. trab.	Comp. no sal.	
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 (art. 40 ET).	Tres días laborables.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de hijo.	El día natural.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

19702 RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» (número de código 9009022) que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1996, de una parte, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

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

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

Madrid, 22 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo Laboral es de obligatoria aplicación para la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» en sus dos centros de trabajo, en polígono industrial, sin número, de San Adrián (Navarra), y en carretera de Logroño, 18, de Calahorra (La Rioja), así como para todo el personal a su servicio respectivo.

Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y tendrá vigencia durante los años 1996 y 1997, si bien los efectos de sus pactos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Dicho Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento, subsistiendo sus preceptos hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3. *Legislación complementaria.*

Lo serán las disposiciones legales de carácter general y la Ordenanza Laboral específica, en cuanto no resulten válidamente modificadas por el presente Convenio.

Artículo 4. *Vacaciones.*

Todo el personal laboral, sin distinción de grupo, categoría o antigüedad, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que a lo máximo cinco serán inhábiles, entendiéndose por tales los domingos y las fiestas oficiales de carácter nacional, de la autonomía y locales de Calahorra, y siendo facultad de la empresa señalar las fechas de sus disfrutes según las necesidades de producción.

Al menos catorce serán sucesivos e ininterrumpidos, y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 5. *Permisos y licencias.*

El trabajador avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permiso retribuido sin pérdida de sus derechos económicos por el tiempo y en los casos siguientes:

- El tiempo necesario para la asistencia del trabajador o de alguno de sus hijos menores de dieciséis años a consulta de medicina general. Este derecho por lo que respecta a consulta de hijos, corresponderá a la madre, o a falta de ésta o de su incapacidad física justificada al padre.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o de hermanos consanguíneos o afines.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pariente de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y en caso de nacimiento de hijo.
- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

En todo los casos previstos, la empresa podrá pedir la justificación correspondiente, y su falta de presentación llevará implícita la pérdida de la totalidad de los derechos económicos correspondientes al tiempo de ausencia.

Para los casos de tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho hasta un día de permiso sin retribución, rigiendo los mismos derechos de la empresa de solicitar cualquier justificación por la ausencia al trabajo.

Artículo 6. *Salarios y revisión.*

1. Para el año 1996: El personal afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de salario el que para cada categoría profesional fija la tabla que figura en el anexo que se acompaña, y pasa a formar parte integrante del mismo. (Dicha tabla se incrementa respecto de la de 1995 en un 3,5 por 100).

2. Para el año 1997: Las tablas salariales se aumentarán en el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno de la nación para el año 1997.

3. Revisión salarial para 1996: Se garantiza un incremento salarial para 1996, una vez se constate oficialmente el I.P.C. real de la nación, de 0,9 puntos por encima de dicho I.P.C.

Las tablas así revisadas servirán de base de cálculo del incremento de 1997.

4. Revisión salarial para 1997: Se garantiza igualmente, un incremento salarial para 1997, una vez se constate oficialmente el I.P.C. real de la nación, de 0,75 puntos por encima de dicho I.P.C.