

intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder a su consecuencia.

Artículo 29. *Funcionamiento.*

La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones en la avenida de España, 46-48, de San Sebastián de los Reyes (Madrid). La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, y deliberará lo sometido a ella en un plazo máximo de un mes.

Artículo 30. *Procedimiento.*

Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio, conflictos colectivos, etc.), en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignen.

Artículo 31. *Condición más beneficiosa.*

Los trabajadores que, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, vinieran disfrutando en la empresa condiciones más beneficiosas a las establecidas en el presente, serán respetados sus derechos adquiridos con anterioridad.

20673 *RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General de Ferralla.*

Visto el texto del Convenio Colectivo General de Ferralla (código de Convenio número 9912395), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 1999, de una parte, por la asociación empresarial ANIFER, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales FECOMA-CC.OO., FM-CC.OO. y MCA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 27 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE FERRALLA

CAPÍTULO I

Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

Artículo 1. *Ámbitos.*

1. **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito del Estado español.

2. **Ámbito funcional y personal.**—El presente Convenio Colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados, así como a todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

3. **Ámbito temporal.**—La duración del presente Convenio será de tres años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2001, entrando en vigor el día 1 del mes siguiente a la fecha de su firma.

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 2. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras (FM-CC.OO.), Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER), como representación empresarial.

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

Artículo 3. *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 dos 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.

Artículo 4. *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 sólo 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 comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 5. *Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.*

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 cuatro 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, tres 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.

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.
- Actualización de los salarios fijados en el anexo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan 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 Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el 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) y b) 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:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) 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.

Artículo 6. *Adhesión al ASEC.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y 4.2.b) de su Reglamento, que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno a dicho acuerdo y a su Reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en las empresas a título personal o colectivo que vengan disfrutando o tengan reconocidas los trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente, y dadas las características del sector, se respetarán las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de procedencia (provinciales y/o sectoriales) a aquellos trabajadores que por su inclusión en el presente Convenio General de la Ferralla, tuviesen condiciones más favorables que las aquí pactadas.

Con el fin de homogeneizar las condiciones más beneficiosas, establecidas en los convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este Convenio Sectorial, éstas se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en otro ámbito y siempre que concurren con las materias reservadas al Convenio Sectorial. Y ello sin perjuicio de las revisiones de los conceptos económicos a que haya lugar, siendo de aplicación, en estos supuestos, los incrementos porcentuales que se acuerden en el ámbito sectorial de la ferralla.

CAPÍTULO II

Empleo y contratación

Artículo 8. *Criterios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector de la ferralla.

Artículo 9. *Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.*

Para dar cumplimiento a los objetivos del artículo anterior, se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.

Dicha Comisión estará compuesta por ocho miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes del presente Convenio.

Con la periodicidad que se establezca, y como mínimo una vez al año, la Comisión analizará la evolución del empleo, contratación y subcontratación en el sector, estando facultada para acordar las medidas pertinentes para fomentar la mejora de la calidad y la cantidad de empleo.

Artículo 10. *Contrato de trabajo.*

a) Regulación general: Forma de contrato.

1. El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

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: 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.

2. En ningún caso se podrá comenzar a trabajar sin que previamente se hubiese procedido a la inscripción y a la firma del trabajador en el Libro de Matrícula.

3. Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

Dicha copia contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otra que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

Igualmente, se notificarán las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

b) Modalidades de contratación.—El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General.

c) Contrato fijo de plantilla.—Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

d) Contrato de trabajo fijo de obra.—Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los centros de trabajo sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años, si no

hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100 del salario anual calculada sobre todos los conceptos salariales, teniendo como límite máximo el equivalente al 4,5 por 100 del salario de un año, aunque la duración del contrato fuera superior al año.

e) Contrato de duración determinada del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.—El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a trece meses y medio, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de dieciocho meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100 del salario anual calculada sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

El número de contratos realizados bajo esta modalidad no podrá superar el 15 por 100 del total de la plantilla fija de la empresa. En el supuesto de que las necesidades excedieran de este porcentaje se establecerán las medidas oportunas para proceder a la conversión de estos contratos en indefinidos.

f) Contrato para la formación.—El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

Podrán ser objeto de este contrato para la formación en los oficios incluidos en los niveles VIII y IX actuales

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

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

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

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución mínima de los contratados para la formación será la siguiente:

Tablas salariales de contratos para la formación:

Primer año: 65 por 100.

Segundo año: 70 por 100.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas salariales del Convenio, salvo que éste fuera menor al 100 por 100 del SMI, en cuyo caso percibirán el importe de este último.

Dicha retribución se entiende referida una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Aquellos convenios que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste.

El plus extrasalarial se devengará por los trabajadores en formación en la misma forma y cuantía que por los trabajadores con contrato ordinario, durante los días que dure el contrato.

Si, concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, éste le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 del salario anual, si la duración del contrato hubiera sido igual o inferior a trescientos sesenta y cinco días, calculado sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

g) Contrato en prácticas.—De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente (artículo 11.1 del Real Decreto-ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que lo desarrolla), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior o de grado medio.

2. Duración del contrato: atendiendo a las características del sector de ferrallas y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

3. El período de prueba será de quince días para los trabajadores en posesión de títulos de grado medio, y de un mes para los trabajadores en posesión de títulos de grado superior.

4. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80 por 100 del salario fijo en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 11.

a) Otras modalidades de contratación.—Los trabajadores que formalicen contratos temporales o de duración determinada tendrán derecho a una indemnización del 4,5 por 100 del salario anual, si la duración del contrato hubiera sido igual o inferior a trescientos sesenta y cinco días, calculada sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

b) Subcontratación.—Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el convenio aplicable.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y, en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Artículo 12. *Período de prueba.*

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

- a) Técnicos titulados superiores: Seis meses.
- b) Técnicos sin titulación y personal administrativo cualificado: Tres meses.
- c) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.
- d) Resto de personal: Quince días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su 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. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 13. *Baja voluntaria.*

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de ocho días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese; no pudiendo mediar más de ocho días entre la fecha en que tuvo conocimiento del cese y la fecha de su pago.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a cinco días de salario o a los días de preaviso omitidos, si este número fuera menor, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 14. *Preaviso.*

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato o a indemnizar al trabajador.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 15. *Finiquito.*

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo III de este Convenio

2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito. Una vez firmado el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

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

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

Artículo 17. *Sistema de clasificación.*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una división funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Artículo 18. *Comisión Paritaria para la aplicación de la clasificación profesional.*

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se acuerda constituir una Comisión Técnica que en el transcurso del presente año 1999, se encargará de elaborar la parrilla de grupos profesionales y niveles, así como los mecanismos de aplicación.

Movilidad funcional

Artículo 19. *Concepto y principios generales.*

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador, dentro del centro de trabajo al que esté adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aun cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que ésta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones asignadas.

La aplicación de la movilidad funcional habrá de hacerse salvaguardando el principio general de buena fe contractual así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Así mismo dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio.

Artículo 20. *Clases de movilidad funcional.*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1.º Movilidad funcional vertical.—Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional al que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2.º Movilidad funcional horizontal.—Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

3.º Movilidad funcional ordinaria.—Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

Artículo 21. *Movilidad funcional vertical.*

1. En caso de movilidad funcional vertical ascendente.—Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T., servicio militar, prestación social sustitutoria o excedencia) las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.

La identificación de los trabajadores afectados.

La duración estimada de los traslados.

La especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como la formación y experiencia adecuadas.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional conlleva retribuciones superiores, los trabajadores afectados percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el cambio de puesto superara los seis meses en un año o los ocho meses en dos años —salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T., servicio militar, prestación social sustitutoria o excedencia— el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones y tareas de grupos profesionales de nivel superior.

2. En caso de movilidad funcional vertical descendente.—Por razones organizativas, técnicas o productivas —justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva— las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este período de tiempo el trabajador será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras

necesidades de este tipo, procurando que haya un cierto reparto equitativo entre los distintos trabajadores cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

Artículo 22. *Movilidad funcional horizontal.*

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptivo el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos que figura en los apartados anteriores (art. 21.1).

Será, así mismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los períodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas vinieran percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que éstas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos: Artículo 21.1 en caso de movilidad vertical ascendente y artículo 21.2 para la movilidad vertical descendente.

Artículo 23. *Movilidad funcional ordinaria.*

Aun cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores —salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo— sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria exceda del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta al acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

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

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 25. *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, con acuerdo de la representación sindical, 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 físicos y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con al menos cinco días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador 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 laborales 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 26. *Condiciones de los desplazamientos.*

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de una hora 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 una hora, 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 27. *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, con acuerdo de la representación sindical, 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 viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima de trabajo será de mil setecientos cincuenta horas anuales, a partir del 1 de enero de 1999.

2. La distribución de la jornada anual y semanal pactadas, así como los descansos semanales y festivos, se fijarán en el correspondiente calendario laboral que pacten empresas y representantes legales de los trabajadores, antes del 30 de enero de cada año.

Artículo 29. *Horario de trabajo.*

La empresa expondrá en cada centro el calendario laboral pactado que debe contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.

Artículo 30. *Puntualidad.*

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 31. *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 32. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes, conscientes de los efectos positivos sobre el empleo que puede derivarse de una política social solidaria, acuerdan mediante el presente Convenio suprimir la realización de las horas extraordinarias habituales.

Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor.

Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer, en ningún caso, alargamiento de la jornada laboral anual pactada, por lo que será obligatoria su compensación por tiempo libre a razón de una hora y cuarto de disfrute por cada hora realizada.

En este supuesto regirán los siguientes límites individuales: Dos horas diarias, diez horas al mes y sesenta horas al año. Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores el límite mensual podrá ampliarse hasta veinte horas mensuales, sin sobrepasar en ningún caso los límites diario y anual.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor no estarán sujetas a ningún tope, salvo el del período de descanso diario obligatorio y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado más una retribución económica equivalente al valor de media hora, según las tablas de Convenio.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores determinarán, de común acuerdo, si procede la realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o en situaciones de carácter estructural.

Estas horas se notificarán mensualmente a la autoridad laboral por la empresa, con la conformidad de los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal transitoria, 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 que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad/paternidad, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal y baja por maternidad/paternidad se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá

el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el período total de disfrute de vacaciones.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad establecida en la tabla salarial.

Artículo 34. *Permisos y licencias.*

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

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.

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificante
		Salario base	Pagas extra	Com. ant.	Ince. (1)	Comp. Conv.	Comp. trab.	C. no salarial	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.	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 200 kilómetros.	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 200 kilómetros.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en una hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	—
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

Artículo 35. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

La suspensión afectará, en aplicación del apartado 1.d) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, a los siguientes supuestos:

«Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años».

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento, y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por riesgo durante el embarazo.

En este último supuesto, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100 por 100 de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Artículo 36. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.—Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales.—Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, complementado con:

La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de ocho años.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

La concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora solicitante, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 37. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

a) El derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, podrá ejercitarse hasta que alcance la edad de ocho años. Este período de excedencia computará como antigüedad a todos los efectos, y durante el mismo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) El derecho a un período de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, tendrá una duración no superior a tres años, y durante este período el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

a) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria.

b) Por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa.

c) Hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Artículo 39. *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 reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 40. *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. El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Disposiciones comunes para las excedencias:

1.^a 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.^a 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 reintegro.

CAPÍTULO V

Percepciones económicas: Concepto y estructura

Artículo 41. *Incrementos económicos.*

Para 1999 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,5 por 100.

En el supuesto de que el IPC real de 1999 fuera superior al 1,8 por 100 se procederá a la revisión, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999, de todos los conceptos salariales por el porcentaje resultante de la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje de revisión} = \text{IPC real 1999} - 1,8 \text{ por } 100$$

Para el año 2000 las partes acordarán el incremento en el cuarto trimestre del presente año.

Para el año 2001 las partes acordarán el incremento en el cuarto trimestre del año 2000.

Convergencia de tablas de convenios provinciales.—Durante la vigencia del presente Convenio las partes firmantes establecerán los mecanismos necesarios para proceder a reducir el número de tablas establecidas en el anexo I.

Artículo 42. *Percepciones económicas: Concepto.*

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

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

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo a turnos, nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 43. Percepciones económicas: Estructura.

1. Se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del Convenio:

- a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, no podrán ser inferior al 70 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.
- b) Los pluses extrasalariales, sumados, no podrán superar 8 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel retributivo.
- c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel retributivo.

2. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Artículo 44. Tabla salarial.

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I de este Convenio.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio disfrutaran de salarios superiores a los que figuran en el anexo I, verán incrementados dichos salarios en el mismo porcentaje que se pacta para 1999 (2,5 por 100).

Para años y convenios sucesivos también le serán aplicados los incrementos que se pacten sobre sus salarios individuales.

Artículo 45. Devengo del salario.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, figuran en la tabla salarial.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para categoría y nivel, figuran en la tabla de percepciones económicas.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre.

5. En las tablas de percepciones económicas se hace figurar para cada categoría y nivel el salario anual correspondiente.

Artículo 46. Pago del salario.

1. La liquidación mensual de retribuciones se determinará en razón al salario día para todos los niveles con exclusión de cualquier otro criterio. Ni las pagas extraordinarias, ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorrateos. Las tablas de retribución que se incorporan como anexo I y anexo I bis a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

2. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 80 por 100 de las cantidades devengadas.

3. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es «cheque nómina», y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria «nómina domiciliada».

4. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 47. Gratificaciones extraordinarias.

1. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Con carácter excepcional y por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se podrá optar por el prorrateo mensual de estas pagas.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determina en la tabla salarial para cada nivel y categoría, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 48. Plus de asistencia o salarial.

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será el resultado de multiplicar la cantidad fijada en las tablas salariales del anexo de este Convenio por cada día efectivo de trabajo o en jornada completa del período objeto de liquidación.

Artículo 49. Plus extrasalarial.

En compensación a los gastos de transporte que el trabajador ha de realizar por acudir a su puesto de trabajo, se establece un plus extrasalarial cuya cuantía por día realmente trabajado, y de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles se determina en tabla anexa, y que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá la consideración de salario.

No se descontará dicho plus en aquellos supuestos de permisos no retribuidos de duración inferior a una jornada ordinaria de trabajo. Y, dada su naturaleza, no tendrá consideración de salario para su carácter indemnizatorio o compensatorio.

Artículo 50. Kilometraje.

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad que figura en la tabla salarial.

3. El precio del kilómetro es el que se fija en el anexo II de este Convenio.

Artículo 51. Dietas.

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

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

4. 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. No se devengará media dieta en caso de desplazamiento realizado a lugar situado a menos de 10 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio del trabajador.

5. 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.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta es el que se fija en el anexo II de este Convenio.

Artículo 52. *Complemento de 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 y 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 53. *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaron durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus 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 aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.

5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 54. *Trabajos nocturnos.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Artículo 55. *Complemento personal de antigüedad.*

1.º Las partes firmantes del presente Convenio General acuerdan la supresión 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 los previsto en las Ordenanzas de Trabajo 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 partes y como contrapartida de los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de este Convenio Colectivo tuviese cada trabajador. Al importe anterior así deter-

minado, 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 por períodos de seis meses.

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, se calculará el importe económico equivalente a seis años de antigüedad (esto es dos bienes y dos quintos de un quinquenio) en función de los módulos, importes y porcentajes que en dichos convenios colectivos se fijen para el complemento de antigüedad, o en defecto de los porcentajes que establecía la hoy derogada 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 las respectivas tablas salariales incluidas en el anexo I y anexo I bis, en el primero, segundo y tercer año de vigencia del presente Convenio General.

Artículo 56. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo, primas e 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 consigne 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.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 57. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las empresas, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales. Doble objetivo que se entiende inseparable y para el que se requiere del consenso entre las partes integrantes: Dirección y trabajadores/as. Por ello se hace en todo momento imprescindible la participación de los representantes de los/las trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio. Participación que se concreta en funciones de control, asesoramiento, orientación, propuesta y aprobación de las medidas y acciones que se adopten al respecto.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las siguientes materias:

Determinación de la exigencia de actividad normal.

Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas, tareas y funciones específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, la exigencia a que se refiere el punto anterior.

Fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de trabajo que se trate.

Establecimiento y/o modificación de métodos, tarifas, distribución del personal, así como de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales.

Adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten de aplicar el establecimiento y/o los cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso en cuestión.

Fijación de fórmulas claras para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Adopción de las medidas necesarias para que todo el proceso de trabajo se desarrolle en unas condiciones de trabajo óptimas, de forma que permitan a los trabajadores y trabajadoras desarrollar las tareas de su incumbencia en unas buenas condiciones físicas y psíquicas.

Artículo 58. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.*

Los sistemas de organización del trabajo, así como sus modificaciones y sustituciones, deberán ser negociados con la representación de los/las trabajadores/as mediante Comisiones Paritarias, según los criterios, mecanismos y procedimientos que se determinan en el presente Convenio.

Con objeto de poder desarrollar convenientemente los procesos de negociación y toma de decisiones, siempre que se pretenda implantar un sistema de organización del trabajo o las modificaciones del ya implantado sean sustanciales, la Memoria informativa que la Dirección de la empresa deberá entregar a la representación de los/las trabajadores/as deberá contener, como mínimo y además de lo que al respecto figura en otros apartados de este Convenio, la siguiente información:

Medidas de racionalización del trabajo:

Determinación del método de trabajo.

Establecimiento del tiempo de trabajo, haciendo constancia expresa de los estudios de tiempos realizados, así como de los suplementos concedidos por los diferentes conceptos y de los tiempos anteriormente vigentes.

Fórmula de retribución de la prima e incentivos y, en su caso, fijación de rendimientos.

Método de trabajo:

Descripción detallada del puesto o grupos de puestos de trabajo, máquinas, dispositivos, herramientas, etc.

Acopio de materiales y retirada de trabajo realizado, atención a máquinas y herramientas; interrupciones normales del proceso y cualquier otra circunstancia que le afecte.

Condiciones que deben cumplir las materias primas semielaboradas empleadas en los procesos de trabajo y producción.

Cualificaciones necesarias de los/las operarios/as.

Tarifas elementales.

Análisis, valoración y clasificación de tareas de cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

Repercusión en la productividad y en el empleo.

Medidas de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos, formación, etc.

Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en unas adecuadas condiciones de trabajo, salud laboral y medio ambiente.

Artículo 59. *Período de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca, y que afecte a la forma de prestación del mismo, la Dirección de la empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará, en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores y trabajadoras afectados. En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución, por cantidad o calidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiese percibido en los seis meses laborales anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán éstas.

Artículo 60. *Rendimiento exigible.*

La actividad normal o rendimiento normal será el único exigible.

Artículo 61. *Trabajo en condiciones especiales.*

1. En trabajos realizados en obras cuya ejecución se efectúe a la intemperie, la Dirección de la empresa podrá suspender los trabajos como consecuencia de inclemencias meteorológicas, comunicando dicha paralización, así como la reanudación de los mismos, a los representantes de los trabajadores.

2. El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales en el centro de trabajo. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 62. *Indemnizaciones por muerte, invalidez permanente y lesiones permanentes no invalidantes.*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

Ramo de accidentes:

Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 5.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente no laboral: 2.500.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral: 2.000.000 de pesetas.

Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes: 1.500.000 pesetas.

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifieste la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo o a la viuda y los herederos del causante de la misma.

4. El pago de la prima corresponderá a la empresa. En el caso de cese en el trabajo, por cualquier causa, el trabajador podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponda al tiempo que medie entre la fecha del cese y la final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

5. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior Convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

Artículo 63. *Jubilación anticipada.*

1. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento de empleo.—Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición normativa que lo sustituya en el futuro, y a la normativa de desarrollo del artículo 4 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Jubilación forzosa.—Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de la jubilación a que se refiere el apartado inmediatamente precedente, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Artículo 64. *Percepciones en incapacidad transitoria.*

En los supuestos de accidentes de trabajo, las empresas complementarán hasta el 100 por 100 de las remuneraciones, desde el primer día.

Respecto a la incapacidad transitoria derivada de enfermedad común, las partes, durante la vigencia del presente Convenio, analizarán la incidencia de dicha contingencia en el sector, a los efectos de estudiar posibles compensaciones en el futuro.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 65. *Principios generales.*

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos de desarrollo que la acompañan y normativa específica relacionada con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo que afecte a las empresas de ferralla y a sus trabajadores y trabajadoras.

Todos los integrantes de las empresas afectadas por este Convenio son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Artículo 66. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector, constituida por un máximo de ocho miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes del presente Convenio.

La citada Comisión elaborará su Reglamento de funcionamiento, competencias y medios para desarrollar de forma efectiva su trabajo.

Entre otras competencias, obligatoriamente contendrán:

Adaptación al sector de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus Reglamentos de desarrollo o acompañamiento y normativa específica en la materia.

Elaboración de normas o criterios para la creación o incorporación, de las empresas afectadas a sus servicios mancomunados de prevención.

Constitución de la figura de Delegados de Prevención territoriales con competencias en materia preventiva respecto a varios centros de trabajo.

El número de Delegados, nunca inferior a 10, será determinado por la Comisión Paritaria en el primer trimestre de vigencia del presente Convenio.

A la hora de concretar el número definitivo se garantizará la presencia de, al menos, un delegado en aquellas Comunidades Autónomas con mayor presencia de empresas del sector.

Las elaboraciones que realice dicha Comisión Paritaria pasarán a formar parte del Convenio General, una vez ratificada por la Comisión Negociadora del mismo.

La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo estará constituida en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio. Su Reglamento de funcionamiento, competencias, medios, etc., así como un plan inicial de trabajo, estarán desarrollados dentro de los tres meses siguientes a su constitución.

Artículo 67. *Obligaciones de coordinación.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando presten sus actividades en los centros de trabajo del sector de la construcción, se obligan a coordinarse con el resto de las empresas allí presentes en lo referente a medidas preventivas en seguridad y salud laboral. A tal fin participarán equitativamente (trabajadores y representantes del empresario) en las medidas de actuación coordinadas previstas en el centro de trabajo, integrándose en los órganos de coordinación que a tal efecto se creen.

Artículo 68. *Formación en materia preventiva.*

Se homogeneiza, con carácter de mínimo de derecho necesario, la formación a impartir en materia de prevención, seguridad y salud laboral. Los contenidos por categorías a impartir serán los siguientes:

a) Gerentes de empresas:

1. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.
2. Responsabilidades y obligaciones.
3. Organización y planificación.
4. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
5. Legislación y normativa básica en prevención.

Duración mínima del módulo: Diez horas.

Técnicos de Ejecución:

1. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.
2. Técnicas preventivas.
3. Estudios y planes de seguridad. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
4. Órganos y figuras participativas.
5. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
6. Legislación y normativa básica de prevención.

Duración mínima del módulo: Quince horas.

b) Mandos intermedios:

1. Integración de la prevención en la producción. El riesgo en el puesto de trabajo: Su evaluación y tratamiento.
2. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
3. Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
4. Plan de seguridad. Memoria básica de prevención.
5. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
6. Coordinación de las subcontratas.
7. Primeros auxilios y planes de emergencias.
8. Órganos y figuras participativas.

Duración del módulo: De quince a veinte horas.

c) Delegados de Prevención:

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos en obra: Su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: Cincuenta horas.

d) Nivel específico por oficios:

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

Duración del módulo: Veinte horas.

e) Nivel básico general:

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

Duración del módulo: Diez horas.

Con carácter complementario a lo indicado, los Convenios Colectivos de empresa o centro de trabajo regularán la formación necesaria a impartir centrada en el puesto de trabajo, tarea o función.

Artículo 69. *Prendas de seguridad.*

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a su personal las prendas de seguridad homologadas oficialmente, necesarias para el trabajo encomendado, debiendo el trabajador hacer buen uso de las mismas y siendo renovadas, cuando su deterioro lo haga necesario, previa devolución de las usadas. Asimismo, entregarán a todo su personal dos fundas al año, independientemente del derecho de los trabajadores a percibir el plus mixto extrasalarial, que se devengará aun cuando la empresa suministra la ropa de trabajo.

CAPÍTULO IX

Código de conducta**Artículo 70. Concepto de infracción y facultad disciplinaria.**

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 71. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 72. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 73. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Falta de dos a cuatro días de trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo; también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 74. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.
 - b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
 - f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.
 - g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.
 - h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.
 - j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
 - l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo.
- Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.
- m) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaliéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 75. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta y un días después de la fecha de su imposición.

Artículo 76. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Artículo 77. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Acción sindical

Artículo 78. *Acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- Recibir la información que les remita el sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

- La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, conforme al apartado 1, punto a) de este artículo.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos para el desarrollo de las funciones sindicales.
- A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, previa comunicación al empresario, y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.
- Los miembros electos de los sindicatos representativos, tanto a nivel provincial como nacional, y con la debida acreditación, tendrán acceso a las obras y centros de trabajo con el fin de supervisar el cumplimiento de la legislación y Convenio vigente, previa comunicación al empresario y ello sin entorpecer la actividad laboral de las mismas.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador.

Artículo 79. *Horas sindicales.*

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de cuarenta y veinte horas mensuales, respectivamente, para el desempeño de sus funciones.

2. Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o en varios de sus miembros los créditos de horas establecidos legalmente. Dicha acumulación se hará trimestralmente y con jornadas completas, y de ella se dará cuenta a la

empresa. Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de los trabajadores de su empresa o para la acción sindical que le encomiende su respectivo sindicato.

3. Salvo en el supuesto de que el representante quede relevado de su trabajo, se obliga, mediante petición escrita de la empresa, a preavisar y a justificar, semanal o mensualmente, el uso de su crédito de horas.

4. Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de su actividad sindical percibirán la totalidad de las retribuciones establecidas en el presente Convenio, así como los incentivos que tengan establecidos.

Artículo 80. *Cuota sindical.*

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

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

Artículo 81. *Formación continua.*

A los efectos de este acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 82. *Ámbitos de aplicación.*

El ámbito del presente acuerdo es el de la formación continua a través de cualquiera de las modalidades de planes para la formación, pactadas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua o que se pacten o establezcan en el futuro por nuevos acuerdos o disposiciones, que puedan ser utilizadas por las empresas del sector de la ferralla, identificadas como aquellas que realizan la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados.

Este acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Este acuerdo tendrá, referido al sector de la ferralla, el mismo ámbito personal definido para el conjunto nacional, en el artículo 3 y en la disposición adicional segunda del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, y el mismo temporal del artículo 4 de dicho acuerdo.

Artículo 83. *Planes de formación.*

Podrá haber planes de formación de cualquiera de las modalidades a que se refiere el párrafo primero del artículo anterior y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo.

La promoción de los planes de formación agrupados será competencia de las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, y, en todo caso, de las organizaciones signatarias de este acuerdo y sus organizaciones miembro.

Artículo 84. *Criterios para la elaboración de los planes de formación.*

Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo, los planes de formación, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

- Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:

Ajustarse a los criterios de prioridad sectorial que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo. No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificidades de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional y mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos criterios tendrán en cuenta la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua.

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional.
Mejora de la gestión.

Formación especializada y nuevas tecnologías.

Cobertura de déficit profesionales en cualificaciones tradicionales en uso.

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:

A través de acuerdos entre empresas y trabajadores, podrán pactarse los términos concretos del ejercicio y régimen de los permisos de formación y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos, que en todo caso deberán ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 85. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Constitución, domicilio y funciones.*

A) Constitución:

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este acuerdo.

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

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

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

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

2. Domicilio social: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede de Anifer, calle Ríos Rosas, 46, primero, B, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Presidencia y Secretaría Permanente: La Comisión elegirá un Presidente de entre sus miembros. 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.

El Presidente y la Secretaría se renovarán anualmente, rotando entre todas las organizaciones firmantes de este acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

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

4. Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial: La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario por convocatoria del Presidente 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 sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, tres miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones:

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

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este acuerdo, sin perjuicio de las competencias propias del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

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

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

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

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

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

5. Informar, evaluar y acordar, en su caso, las propuestas de aprobación de las solicitudes de los planes de formación agrupados de empresas, así como las medidas complementarias y de acompañamiento, y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

6. Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el informe de los planes de las empresas de más de 100 trabajadores.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este acuerdo.

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

9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

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

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

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

13. Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de la formación profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

Artículo 86. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales por planes de empresa, el tiempo que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirá de la misma.

ANEXO I

Definición de niveles salariales

Con carácter provisional, hasta la definición de la clasificación profesional y sus correspondientes niveles salariales, se procede a agrupar las categorías actualmente existentes en los niveles que se relacionan a continuación, a los efectos de establecer las tablas salariales del presente Convenio:

Nivel I: Titulado superior.

Nivel II: Titulado medio.

Nivel III: Jefe de Personal, Jefe Administrativo de primera.

Nivel IV: Jefe Administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general, Encargado general de obra o de fábrica, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo, Jefe de Compras, Analista de Informática.

Nivel V: Oficial Administrativo de primera, Delineante de primera, Técnico de Organización de primera, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Obras, Programador-Codificador de Informática.

Nivel VI: Oficial Administrativo de Segunda, Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Analista de primera, Viajante, Capataz especialista de Oficio, Jefes de Equipo.

Nivel VII: Almacenero, Chófer, Oficial Ferrallista Montador *.

Nivel VIII: Oficial de primera de Oficio, Analista de segunda, Operador de Informática.

Nivel IX: Oficial de segunda de Oficio, Auxiliar administrativo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Perforista de Informática.

Nivel X: Oficial de tercera de Oficio, Especialista de primera, Ayudante de Oficio, Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Celador, Cobrador, Guarda jurado.

Nivel XI: Especialista.

Nivel XII: Peón, Personal de limpieza.

(*) El Oficial ferrallista Montador es aquel que, desarrollando sus labores a pie de obra, construye las armaduras necesarias para realizar los elementos constructivos de hormigón armado, consistentes en enderezar, medir, cortar y doblar las barras de acero corrugado que formarán parte de las estructuras de hormigón, así como organizar y preparar el tajo, los medios materiales necesarios para realizar dichas armaduras en condiciones óptimas de rendimiento y seguridad.

Se incluirán en esta categoría profesional a los trabajadores que habitualmente presten sus servicios a pie de obra realizando alguna de las funciones más importantes anteriormente descritas (le corresponde la tabla salarial del anexo I, bis).

Tablas salariales

Para el año 1999 las tablas salariales de aplicación del presente Convenio serán las que se relacionan a continuación. Para los años sucesivos dichas tablas se incrementarán en los porcentajes que se establezcan según se especifica en el capítulo V.

En las mismas ya está incluido el tercio de la antigüedad correspondiente al año 1999 conforme se había pactado en el artículo 55.

TABLA SALARIAL I

Incluidas las siguientes provincias: Ciudad Real, Tenerife, Salamanca, Las Palmas y Lleida

Nivel	Salario base - Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia - Pesetas	Plus extra- salarial - Pesetas	Total mes - Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre - Pesetas	Salario anual - Pesetas
I	96.309	23.415	7.714	127.438	127.438	1.784.132
II	90.325	21.448	7.714	119.487	119.487	1.672.818
III	86.382	20.244	7.714	114.340	114.340	1.600.760
IV	85.040	19.824	7.714	112.578	112.578	1.576.092
V	84.588	19.714	7.714	112.016	112.016	1.568.224
VI	80.862	18.500	7.714	107.076	107.076	1.499.064
VII	75.529	16.756	7.714	99.999	99.999	1.399.986
VIII	84.529	19.731	7.714	111.974	111.974	1.567.636
IX	81.841	18.849	7.714	108.404	108.404	1.517.656
X	79.155	17.968	7.714	104.837	104.837	1.467.718
XI	76.675	17.146	7.714	101.535	101.535	1.421.490
XII	74.362	16.390	7.714	98.466	98.466	1.378.524

TABLA SALARIAL II

Incluidas las siguientes provincias: Ávila, Castellón, Lugo, Jaén y Pontevedra

Nivel	Salario base - Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia - Pesetas	Plus extra- salarial - Pesetas	Total mes - Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre - Pesetas	Salario anual - Pesetas
I	121.075	30.914	8.285	160.274	160.274	2.243.836
II	114.558	28.855	8.285	151.698	151.698	2.123.772
III	100.495	24.369	8.285	133.149	133.149	1.864.086
IV	90.067	20.956	8.285	119.308	119.308	1.670.312
V	89.114	20.699	8.285	118.098	118.098	1.653.372
VI	84.724	19.251	8.285	112.260	112.260	1.571.640
VII	80.863	17.985	8.285	107.133	107.133	1.499.862
VIII	86.108	19.713	8.285	114.106	114.106	1.597.484
IX	84.317	19.122	8.285	111.724	111.724	1.564.136
X	82.471	18.517	8.285	109.273	109.273	1.529.822
XI	81.511	18.197	8.285	107.993	107.993	1.511.902
XII	79.710	17.605	8.285	105.600	105.600	1.478.400

TABLA SALARIAL III

Incluidas las siguientes provincias: Ourense, Cuenca, Zamora, Soria, Tarragona, Soria, León y Almería

Nivel	Salario base - Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia - Pesetas	Plus extra- salarial - Pesetas	Total mes - Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre - Pesetas	Salario anual - Pesetas
I	121.321	30.609	8.561	160.491	160.491	2.246.874
II	114.298	28.517	8.561	151.376	151.376	2.119.264
III	108.621	26.661	8.561	143.843	143.843	2.103.802
IV	101.640	24.364	8.561	134.565	134.565	1.883.910
V	94.374	21.982	8.561	124.917	124.917	1.748.838
VI	91.441	21.085	8.561	121.087	121.087	1.695.218
VII	86.009	19.287	8.561	113.857	113.857	1.593.998
VIII	91.041	21.003	8.561	120.605	120.605	1.688.470
IX	88.044	20.019	8.561	116.624	116.624	1.632.736
X	85.794	19.289	8.561	113.644	113.644	1.591.016
XI	84.475	18.849	8.561	111.885	111.885	1.566.390
XII	82.451	18.192	8.561	109.204	109.204	1.528.856

TABLA SALARIAL IV

Incluidas las siguientes provincias: Cáceres, Badajoz, Zaragoza, Huesca y Guadalajara

Nivel	Salario base - Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia - Pesetas	Plus extra- salarial - Pesetas	Total mes - Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre - Pesetas	Salario anual - Pesetas
I	126.565	32.169	8.911	167.645	167.645	2.347.030
II	122.513	30.851	8.911	162.275	162.275	2.271.850
III	109.509	26.657	8.911	145.167	145.167	2.032.338
IV	100.061	23.518	8.911	132.490	132.490	1.854.860
V	98.258	22.973	8.911	130.142	130.142	1.821.988
VI	94.049	21.607	8.911	124.567	124.567	1.743.938
VII	88.106	19.684	8.911	116.701	116.701	1.633.814
VIII	93.763	21.531	8.911	124.205	124.205	1.738.870
IX	91.498	20.795	8.911	121.204	121.204	1.696.856
X	88.625	19.854	8.911	117.390	117.390	1.643.460
XI	87.502	19.486	8.911	115.899	115.899	1.622.576
XII	85.809	18.936	8.911	113.656	113.656	1.591.184

TABLA SALARIAL V

Incluidas las siguientes provincias: Valencia, Madrid, Teruel y Palencia

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre — Pesetas	Salario anual — Pesetas
I	148.957	39.183	9.265	197.405	197.405	2.763.670
II	138.434	35.758	9.265	183.457	183.457	2.568.398
III	119.327	29.549	9.265	158.141	158.141	2.213.974
IV	112.317	27.213	9.265	148.795	148.795	2.083.130
V	102.947	24.216	9.265	136.428	136.428	1.909.992
VI	97.235	22.362	9.265	128.862	128.862	1.804.068
VII	92.587	20.875	9.265	122.727	122.727	1.718.178
VIII	96.908	22.266	9.265	128.439	128.439	1.798.146
IX	94.172	21.376	9.265	124.813	124.813	1.747.382
X	91.754	20.577	9.265	121.596	121.596	1.702.344
XI	91.028	20.359	9.265	120.652	120.652	1.689.128
XII	88.964	19.688	9.265	117.917	117.917	1.650.838

TABLA SALARIAL VI

Incluidas las siguientes provincias: A Coruña, Segovia, Sevilla, Asturias, Murcia, Valladolid, Albacete y Toledo

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre — Pesetas	Salario anual — Pesetas
I	146.563	38.062	9.537	194.162	194.162	2.718.268
II	135.696	34.619	9.537	179.852	179.852	2.517.928
III	118.588	29.028	9.537	157.153	157.153	2.200.142
IV	113.097	27.233	9.537	149.867	149.867	2.098.138
V	106.827	25.157	9.537	141.521	141.521	1.981.294
VI	102.109	23.614	9.537	135.260	135.260	1.893.640
VII	94.748	21.193	9.537	125.478	125.478	1.756.692
VIII	99.963	22.913	9.537	132.413	132.413	1.853.782
IX	97.766	22.193	9.537	129.496	129.496	1.812.944
X	94.132	20.993	9.537	124.662	124.662	1.745.268
XI	93.965	20.940	9.537	124.442	124.442	1.742.188
XII	91.909	20.266	9.537	121.712	121.712	1.703.968

TABLA SALARIAL VII

Incluidas las siguientes provincias: Alicante, Cantabria y La Rioja

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre — Pesetas	Salario anual — Pesetas
I	183.162	49.811	9.741	242.714	242.714	3.397.996
II	152.857	40.003	9.741	202.601	202.601	2.836.414
III	131.585	33.123	9.741	174.449	174.449	2.442.286
IV	124.951	30.948	9.741	165.640	165.640	2.318.960
V	110.865	26.377	9.741	146.983	146.983	2.057.762
VI	103.381	23.946	9.741	137.068	137.068	1.918.952
VII	95.613	21.386	9.741	126.740	126.740	1.774.360
VIII	103.119	23.840	9.741	136.700	136.700	1.913.800
IX	97.870	22.115	9.741	129.726	129.726	1.816.164
X	96.080	21.532	9.741	127.353	127.353	1.782.942
XI	95.048	21.195	9.741	125.984	125.984	1.763.776
XII	93.534	20.700	9.741	123.975	123.975	1.735.650

TABLA SALARIAL VIII

Incluidas las siguientes provincias: Vizcaya, Illes Balears, Cádiz y Barcelona

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre — Pesetas	Salario anual — Pesetas
I	168.390	44.400	10.047	222.837	222.837	3.119.718
II	156.187	40.486	10.047	206.720	206.720	2.894.080
III	135.009	33.725	10.047	178.781	178.781	2.502.934
IV	126.649	31.061	10.047	167.757	167.757	2.348.598
V	116.933	27.962	10.047	154.942	154.942	2.169.188
VI	106.911	24.640	10.047	141.598	141.598	1.982.372
VII	99.566	22.195	10.047	131.808	131.808	1.845.312
VIII	108.796	25.271	10.047	144.114	144.114	2.017.596
IX	104.490	23.843	10.047	138.380	138.380	1.937.320
X	100.236	22.431	10.047	132.714	132.714	1.857.996
XI	98.474	21.844	10.047	130.365	130.365	1.825.110
XII	96.970	21.350	10.047	128.367	128.367	1.797.138

TABLA SALARIAL IX

Incluidas las siguientes provincias: Navarra, Burgos, Granada y Málaga

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre — Pesetas	Salario anual — Pesetas
I	150.427	36.115	10.733	197.275	197.275	2.761.850
II	129.380	31.149	10.733	171.262	171.262	2.397.668
III	122.083	28.862	10.733	161.678	161.678	2.263.492
IV	117.164	27.266	10.733	155.163	155.163	2.172.282
V	111.948	25.588	10.733	148.269	148.269	2.075.766
VI	107.413	24.107	10.733	142.253	142.253	1.991.542
VII	103.806	22.920	10.733	137.459	137.459	1.924.426
VIII	111.200	25.371	10.733	147.304	147.304	2.062.256
IX	108.217	24.386	10.733	143.336	143.336	2.006.704
X	105.405	23.452	10.733	139.590	139.590	1.954.260
XI	104.601	23.189	10.733	138.523	138.523	1.939.322
XII	103.445	22.808	10.733	136.986	136.986	1.917.804

TABLA SALARIAL X

Incluidas las siguientes provincias: Girona, Huelva, Córdoba, Álava y Guipúzcoa

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asis- tencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras junio/di- ciembre — Pesetas	Salario anual — Pesetas
I	175.454	45.164	11.605	232.223	232.223	3.251.122
II	167.023	42.592	11.605	221.220	221.220	3.097.080
III	147.151	36.177	11.605	194.933	194.933	2.729.062
IV	140.065	33.950	11.605	185.620	185.620	2.598.680
V	130.326	30.764	11.605	172.695	172.695	2.417.730
VI	122.791	28.376	11.605	162.772	162.772	2.278.808
VII	114.495	25.648	11.605	151.748	151.748	2.124.472
VIII	121.530	27.850	11.605	160.985	160.985	2.253.790
IX	117.845	26.712	11.605	156.162	156.162	2.186.268
X	113.174	25.208	11.605	149.987	149.987	2.099.818
XI	112.204	24.931	11.605	148.740	148.740	2.082.360
XII	111.335	24.660	11.605	147.600	147.600	2.066.400

ANEXO I (BIS)

Tabla salarial: Oficial Ferrallista Montador

Provincia	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asistencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras (junio/ diciembre) — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Álava	140.925	31.546	14.845	187.316	187.316	2.622.424
Albacete	122.888	27.042	12.726	162.656	162.656	2.277.184
Alicante	109.278	24.353	11.460	145.091	145.091	2.031.274
Almería	99.795	21.925	10.318	132.038	132.938	1.848.532
Asturias	116.412	25.812	12.147	154.371	154.371	2.161.194
Ávila	90.494	19.771	9.304	119.569	119.569	1.673.966
Badajoz	94.937	20.701	9.742	125.380	125.380	1.755.320
Illes Balears ..	114.553	25.390	11.948	151.891	151.891	2.126.474
Barcelona	142.174	31.664	14.901	188.739	188.739	2.642.346
Burgos	110.552	24.551	11.553	146.656	146.656	2.053.184
Cáceres	93.107	20.701	9.742	123.550	123.550	1.729.700
Cádiz	110.501	24.361	11.464	146.326	146.326	2.048.564
Cantabria	106.848	23.711	11.158	141.717	141.717	1.984.038
Castellón	100.194	22.323	10.505	133.022	133.022	1.862.308
Ceuta	107.085	23.177	10.907	141.169	141.169	1.976.366
Ciudad Real ...	98.567	21.432	10.086	130.085	130.085	1.821.190
Córdoba	123.140	26.920	12.668	162.728	162.728	2.278.192
Cuenca	99.274	22.025	10.365	131.664	131.664	1.843.296
Girona	120.987	26.829	12.626	160.442	160.442	2.246.188
Granada	118.795	26.149	12.305	157.249	157.249	2.201.486
Guadalajara ...	105.047	23.362	10.994	139.403	139.403	1.951.642
Guipúzcoa	140.605	31.741	14.937	187.283	187.283	2.621.962
Huelva	122.130	26.829	12.626	161.585	161.585	2.262.190
Huesca	110.766	24.225	11.400	146.391	146.391	2.049.474
Jaén	101.876	22.257	10.474	134.607	134.607	1.884.498
A Coruña	99.341	22.223	10.458	132.022	132.022	1.848.308

Provincia	Salario base — Pesetas	Plus salarial o de asistencia — Pesetas	Plus extra- salarial — Pesetas	Total mes — Pesetas	Pagas extras (junio/ diciembre) — Pesetas	Salario anual — Pesetas
La Rioja	121.770	27.245	12.821	161.836	161.836	2.265.704
Las Palmas	96.288	21.101	9.930	127.319	127.319	1.782.466
León	110.286	24.116	11.349	145.751	145.751	2.040.514
Leida	104.068	23.076	10.859	138.003	138.003	1.932.042
Lugo	87.795	19.545	9.198	116.538	116.538	1.631.532
Madrid	108.158	24.314	11.442	143.914	143.914	2.014.796
Málaga	111.899	24.730	11.638	148.267	148.267	2.075.738
Melilla	100.462	21.995	10.351	132.808	132.808	1.859.312
Murcia	106.437	23.654	11.131	141.222	141.222	1.977.108
Navarra	133.190	29.645	13.951	176.786	176.786	2.475.004
Ourense	93.784	20.910	9.840	124.534	124.534	1.743.476
Palencia	95.975	21.442	10.090	127.507	127.507	1.785.098
Pontevedra	93.852	20.888	9.830	124.570	124.570	1.743.980
S. C. de Tene- rife	90.551	20.351	9.577	120.479	120.479	1.686.706
Salamanca	85.290	18.720	8.810	112.820	112.820	1.579.480
Segovia	101.012	22.536	10.605	134.153	134.153	1.878.142
Sevilla	124.986	27.380	12.885	165.251	165.251	2.313.514
Soria	100.889	21.930	10.320	133.139	133.139	1.863.946
Tarragona	121.261	27.161	12.782	161.204	161.204	2.256.856
Teruel	97.800	21.442	10.090	129.332	129.332	1.810.648
Toledo	99.383	22.066	10.384	131.833	131.833	1.845.662
Valencia	102.411	22.877	10.765	136.053	136.053	1.904.742
Valladolid	98.792	22.066	10.384	131.242	131.242	1.837.388
Vizcaya	131.983	29.425	13.847	175.255	175.255	2.453.570
Zamora	96.322	20.893	9.832	127.047	127.047	1.778.658
Zaragoza	133.566	29.894	14.068	177.528	177.528	2.485.392

Compensación total por la desaparición del complemento de antigüedad a adicionar al salario base en los años 1999, 2000 y 2001

Tabla	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI	Nivel XII
I	122.791	119.270	105.469	101.765	96.726	93.282	88.995	92.213	90.419	88.605	87.990	86.213
II	146.008	131.805	106.420	98.427	90.882	88.806	86.208	88.816	88.004	86.746	86.689	85.795
III	160.124	128.724	124.149	120.367	115.311	105.061	103.511	98.695	96.837	94.242	94.242	92.030
IV	139.620	135.592	121.574	116.426	109.465	104.723	97.469	102.290	100.086	97.944	97.069	95.228
V	151.841	141.343	121.138	121.086	105.176	98.926	91.068	97.117	94.438	93.504	90.499	88.449
VI	158.151	135.608	121.487	116.924	115.245	111.500	107.568	109.725	108.157	106.719	106.510	105.046
VII	189.314	152.182	125.669	121.173	105.465	97.408	93.720	99.758	96.709	94.966	94.095	92.788
VIII	212.093	192.620	155.109	139.669	121.989	119.722	119.361	119.361	118.490	117.619	117.619	116.748
IX	415.031	156.956	138.529	133.040	125.330	121.539	119.448	121.278	120.233	119.710	119.057	118.534
X	216.055	186.142	159.727	142.803	135.202	119.565	114.855	132.920	121.654	114.855	109.089	106.737

Compensación anual por la desaparición del complemento de antigüedad a adicionar al salario base en los años 1999, 2000 y 2001

Tabla	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI	Nivel XII
I	40.930	39.757	35.156	33.922	32.242	31.094	29.665	30.738	30.140	29.535	29.330	28.738
II	48.669	43.935	35.473	32.809	30.294	29.602	28.736	29.605	29.335	28.915	28.896	28.598
III	53.375	42.908	41.383	40.122	38.437	35.020	34.504	32.898	32.279	31.414	31.414	30.677
IV	46.540	45.197	40.525	38.809	36.488	34.908	32.490	34.097	33.362	32.648	32.356	31.743
V	50.614	47.114	40.379	40.362	35.059	32.975	30.356	32.372	31.479	31.168	30.166	29.483
VI	52.717	45.203	40.496	38.975	38.415	37.167	35.856	36.575	36.052	35.573	35.503	35.015
VII	63.105	50.727	41.890	40.391	35.155	32.469	31.240	33.253	32.236	31.655	31.365	30.929
VIII	70.698	64.207	51.703	46.556	40.663	39.907	39.787	39.787	39.497	39.206	39.206	38.916
IX	138.344	52.319	46.176	44.347	41.777	40.513	39.816	40.426	40.078	39.903	39.686	39.511
X	72.018	62.047	53.242	47.601	45.067	39.855	38.285	44.307	40.551	38.285	36.363	35.579

**Compensación por la desaparición del complemento de antigüedad
a adicionar al salario base en los años 1999, 2000 y 2001**

Oficial Ferrallista Montador

Provincia	Total — Pesetas	Anual — Pesetas
Álava	73.621	24.540
Albacete	150.503	50.168
Alicante	77.116	25.705
Almería	128.720	42.907
Asturias	106.540	35.513
Ávila	137.225	45.742
Badajoz	151.598	50.533
Illes Balears	106.540	35.513
Barcelona	104.167	34.722
Burgos	94.095	31.365
Cáceres	74.749	24.916
Cádiz	127.127	42.376
Cantabria	94.095	31.365
Castellón	71.905	23.968
Ceuta	203.053	67.684
Ciudad Real	168.587	56.196
Córdoba	183.834	61.278
Cuenca	88.432	29.477
Girona	110.136	36.712
Granada	144.192	48.064
Guadalajara	83.204	27.735
Guipúzcoa	23.959	7.986
Huelva	158.132	52.711
Huesca	163.359	54.453

Provincia	Total — Pesetas	Anual — Pesetas
Jaén	154.647	51.549
A Coruña	54.587	18.196
La Rioja	66.067	22.022
Las Palmas	134.173	44.724
León	163.359	54.453
Lleida	94.966	31.655
Lugo	65.737	21.912
Madrid	37.464	12.488
Málaga	117.461	39.154
Melilla	143.756	47.919
Murcia	87.478	29.159
Navarra	100.881	33.627
Ourense	64.360	21.453
Palencia	57.938	19.313
Pontevedra	71.434	23.811
Santa Cruz de Tenerife	32.144	10.715
Salamanca	113.365	37.788
Segovia	66.651	22.217
Sevilla	175.993	58.664
Soria	173.814	57.938
Tarragona	60.116	20.039
Teruel	134.608	44.869
Toledo	85.383	28.461
Valencia	62.379	20.793
Valladolid	60.552	20.184
Vizcaya	91.046	30.349
Zamora	174.252	58.084
Zaragoza	70.571	23.524

Antigüedad consolidada: Quinquenio

Tabla	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI	Nivel XII
I	102.326	99.392	87.891	84.804	80.605	77.735	74.162	76.844	75.349	73.838	73.325	71.844
II	121.673	109.837	88.683	82.022	75.735	74.005	71.840	74.014	73.337	72.288	72.241	71.495
III	133.437	107.270	103.458	100.306	96.093	87.551	86.259	82.246	80.697	78.535	78.535	76.691
IV	116.350	112.993	101.312	97.021	91.221	87.269	81.224	85.242	83.405	81.620	80.890	79.356
V	126.535	117.786	100.948	100.905	87.647	82.438	75.890	80.931	78.699	77.920	75.416	73.708
VI	131.793	113.006	101.239	97.437	96.037	92.916	89.640	91.438	90.131	88.932	88.758	87.538
VII	157.762	126.818	104.724	100.978	87.888	81.173	78.100	83.132	80.591	79.139	78.413	77.323
VIII	176.744	160.517	129.258	116.390	101.658	99.768	99.468	99.468	98.742	98.016	98.016	97.290
IX	345.859	130.797	115.441	110.867	104.442	101.283	99.540	101.065	100.194	99.758	99.214	98.778
X	180.046	155.118	133.106	119.003	112.668	99.638	95.713	110.767	101.378	95.713	90.907	88.948

Antigüedad consolidada

Oficial Ferrallista Montador

Provincia	Quinquenio consolidado — Pesetas	Bienio consolidado — Pesetas
Álava	61.351	24.540
Albacete	125.419	50.168
Alicante	64.263	25.705
Almería	107.266	42.907
Asturias	88.783	35.513
Ávila	114.354	45.742
Badajoz	126.331	50.533
Illes Balears	88.783	35.513
Barcelona	86.806	34.722
Burgos	78.413	31.365
Cáceres	62.291	24.916
Cádiz	105.939	42.376
Cantabria	78.413	31.365
Castellón	59.921	23.968
Ceuta	169.210	67.684
Ciudad Real	140.489	56.196

Provincia	Quinquenio consolidado — Pesetas	Bienio consolidado — Pesetas
Córdoba	153.195	61.278
Cuenca	73.693	29.477
Girona	91.780	36.712
Granada	120.160	48.064
Guadalajara	69.337	27.735
Guipúzcoa	19.966	7.986
Huelva	131.777	52.711
Huesca	136.133	54.453
Jaén	128.872	51.549
A Coruña	45.490	18.196
La Rioja	55.056	22.022
Las Palmas	111.810	44.724
León	136.133	54.453
Lleida	79.139	31.655
Lugo	54.781	21.912
Madrid	31.220	12.488
Málaga	97.884	39.154
Melilla	119.797	47.919
Murcia	72.898	29.159
Navarra	84.067	33.627

Provincia	Quinquenio consolidado — Pesetas	Bienio consolidado — Pesetas
Ourense	53.633	21.453
Palencia	48.282	19.313
Pontevedra	59.529	23.811
Santa Cruz de Tenerife	26.787	10.715
Salamanca	94.471	37.788
Segovia	55.542	22.217
Sevilla	146.660	58.664
Soria	144.845	57.938
Tarragona	50.097	20.039
Teruel	112.173	44.869
Toledo	71.152	28.461
Valencia	51.983	20.793
Valladolid	50.460	20.184
Vizcaya	75.871	30.349
Zamora	145.210	58.084
Zaragoza	58.809	23.524

ANEXO II

Valor del kilometraje

Para 1999 se establece el precio del kilómetro en 30 pesetas.

Para los años 2000 y 2001 se incrementará el valor del kilómetro en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

Dieta completa

Para 1999 el importe de la dieta completa se establece en 4.000 pesetas.

Para los años 2000 y 2001 se incrementará el valor de la dieta en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

Media dieta

Para 1999 el importe de la media dieta se establece en 1.200 pesetas.

Para los años 2000 y 2001 se incrementará el valor de la dieta en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

20674 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial y del Convenio Colectivo de la empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima».

Visto el texto refundido de la revisión salarial y del Convenio Colectivo de la empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9005072), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial y del 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, 28 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid a 29 de junio de 1999, siendo las doce horas, se reúnen en el domicilio social de «Transfesa»,

Por parte de la empresa:

Don José Álvarez Salcedo.

Por parte del Comité Intercentros:

Don José Luis Antoranz Pinchete.

Doña Ana I. Pérez Gandía.

Don Agustín Fernández Mena.

Don Luis Molina Nova.

Don Fernando Piferrer Soler (Barcelona).

Don Vicente Ruiz Torres (Valencia).

Don Eugenio Mascort Barrachina (Port-Bou).

Don José A. Abril Arminaña (Palencia).

Ambas partes en la representación que ostentan, reconociéndose mutua capacidad para negociar y adoptar acuerdos que vinculen a sus representantes,

ACUERDAN

1. Incremento salarial para 1999:

A) Un incremento de 71.408 pesetas brutas lineales por persona, tal cantidad se aplicará al salario base y conceptos derivados, hasta alcanzar un 1,5 por 100 sobre los mismos. El resto, si lo hubiese, se incorporará al Plus Personal. En caso de que la anterior cifra no fuera suficiente para cubrir ese 1,5 por 100 la cantidad necesaria será detrída del Plus Personal.

La anterior cantidad será consolidable quedando incorporada a la base sobre la que se aplicarán los futuros incrementos.

B) Si los resultados ordinarios de la Compañía, en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidada, alcanzasen la cifra prevista en el Presupuesto para 1999, se distribuirá entre los trabajadores que no estén sujetos al sistema de objetivos, la cantidad resultante de calcular el 0,4 por 100 del salario bruto de dichos trabajadores. La cantidad resultante se distribuirá entre ellos de forma lineal y se pagará por una sola vez y no será consolidable.

C) Por cada 50.000.000 de pesetas, que los resultados ordinarios de la Compañía en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidada, superasen la cifra prevista en el presupuesto para 1999, se distribuirá el 0,5 por 100 de la masa salarial, de forma lineal por una sola vez y no será consolidable.

2. Vacaciones duración y disfrute.—La duración de las mismas será de veintidós días hábiles. Pudiendo disfrutarse en dos períodos siempre que el servicio esté debidamente atendido.

3. IPC.—Cuando los resultados de la compañía alcancen la cifra prevista en el presupuesto, el incremento salarial para el año siguiente será el IPC del año anterior, es decir, del año al que se refiere el presupuesto cumplido y se hará con carácter retroactivo desde enero del año en curso.

4. Comisión Paritaria.—Quedará, a partir de esta fecha, formada por las siguientes personas:

Por la empresa:

Doña Carmen Romero de la Calle.

Don Pablo J. Rodríguez Mosquera.

Don José Álvarez Salcedo.

Por los trabajadores:

Doña Ana Isabel Pérez Gandía.

Don José Luis Antoranz Pinchete.

Don Luis Molina Nova.

Firmado por las partes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO I

Detalle del personal que incluye el Convenio de «Transfesa» en las distintas provincias al 29 de junio de 1999

Centro de trabajo	Número de trabajadores
Barcelona	13
Burriana (Castellón)	2
Irún (Guipúzcoa)	6
Madrid	68
Palencia	5
Noain (Pamplona)	4
Port Bou (Girona)	8
Sevilla	2
Almusafes (Valencia)	24
Figueroles (Zaragoza)	6
Total	138