

18856 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla.*

Visto el texto del Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla, (código de Convenio número 9912395), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2002, de una parte, por la Asociación Nacional de Industrias de Ferralla (ANIFER), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FECOMA-CC.OO., MCA-UGT y FM-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 12 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO 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, del 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2004, 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, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

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.
- Cuanto otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión 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:

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

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

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

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

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 vengán 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 concurran 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 DNI, 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. Esta 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 doce meses 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 doce meses, 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 todos 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, teniendo en cuenta lo siguiente:

Justificación del INEM cuando se utilice con desempleados con más de tres años en desempleo.

Presentar el certificado de los servicios sociales competentes, cuando se utilice este contrato por exclusión social.

Para trabajadores extranjeros, hacer valer las titulaciones homologadas que tuvieran en sus países de origen reconocidas en un país de la UE.

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.

Las retribuciones mínimas 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 del Convenio, salvo que éste fuera inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en cuyo caso percibirán éste.

No obstante lo anterior, los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán el 100 por 100 del salario correspondiente al nivel IX de la tabla salarial aplicable cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores en los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Dicha retribución se entiende referida a 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, este 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 RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD 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.

Artículo 11.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.

A) Información que debe dar la empresa subcontratista de la ferralla:

A sus trabajadores por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios.

Identidad de la empresa principal.

Nombre y razón social de la empresa principal.

Domicilio social.

NIF de la empresa principal.

B) Información a la Tesorería General de la Seguridad Social:

Todas las anteriores.

Objeto y duración del contrato.

Medidas previstas para coordinar las actividades de prevención de riesgos laborales.

C) Información que debe dar la empresa contratista de la ferralla, respecto de la empresa principal:

Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista y/o subcontratista.

Objeto y duración del contrato.

Lugar de ejecución de la contrata.

Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

Medidas previstas para coordinar los riesgos laborales.

D) Otras:

Identificar actividades susceptibles de subcontratación.

Primar la subcontratación que garantice las mejores condiciones de empleo y trabajo, estabilidad y seguridad.

Las empresas de ferralla que contraten dicha actividad para su ejecución en obras podrán subcontratar con otra u otras su ejecución sin que estas últimas puedan en ningún caso subcontratar ninguna actividad relacionada con el objeto de la actividad de ferralla, asumiendo la empresa contratista de la ferralla todas las responsabilidades laborales y económicas que se pudiesen derivar de estos actos.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

1. Podrá concertarse, por escrito, un periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 surtirán los efectos liberatorios que le son propios.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajoArtículo 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 2002 se encargará de elaborar la parrilla de grupos profesionales y niveles, así como los mecanismos de aplicación.

Movilidad funcionalArtículo 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 cual-

quier 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 IT 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 IT 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 periodo 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 (artículo 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores), 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 (artículo 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 periodos 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 texto refundido.

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

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.
- c) Trabajadoras en período de gestación y lactancia.

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 laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

Artículo 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 aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, 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 (1.750) horas anuales, a partir del 1 de enero de 2002.

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 1,25 horas 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 diarios y mensuales.

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. 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 adjunto.

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.

Los permisos y licencias previstos en este artículo los disfrutarán, también, las parejas de hecho, presentando para ello el certificado de registro que hayan efectuado ante cualquier institución habilitada al efecto.

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.

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	
Traslado (artículo 40 E.T.). Matrimonio de hijo.	Tres días laborables. El día natural.	Sí Sí	Sí Sí	Sí Sí	Sí Sí	Sí Sí	Sí Sí	No 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 periodo de suspensión coincida con el periodo 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: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrán usar en dos fracciones de media hora.

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 periodo 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 periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, cuando 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 periodo 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 periodo de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados tendrá una duración no superior a tres años, y durante este periodo 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 reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Se acuerda que la antigüedad se computará a todos los efectos legales y expresamente para los supuestos indemnizatorios por cese o causas análogas.

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 reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia:

Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

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

CAPÍTULO V

Percepciones económicas: Concepto y estructura

Artículo 41. *Incrementos económicos.*

Para el año 2002 se incrementarán todos los conceptos salariales de las tablas del I a IV en un 2,9 por 100 y el 2,7 por 100 de la V a la VIII y ferrallista montador.

En el supuesto de que el IPC real de 2002 fuera superior al 2 por 100 se procederá a la revisión, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2002, de todos los conceptos salariales por el porcentaje resultante de la siguiente fórmula:

$$\% \text{ de Revisión} = \text{IPC real 2002} - 2 \%$$

Para el año 2003 las partes acordarán el incremento en el cuarto trimestre del 2002.

Para el año 2004 las partes acordarán el incremento en el cuarto trimestre del año 2003.

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, desajustes, 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 inferiores 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 el 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 2002.

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, figura 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:

- Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
- 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 periodos 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 tengan 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 periodo 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 periodo 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. El primer Convenio general del sector acordó la supresión del concepto del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos. Por ello se mantienen y consolidan los importes que por dicho concepto vengán percibiendo los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

Los mismos se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam», debiendo reflejarse en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptibles ni de absorción ni compensación.

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

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

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

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

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. *Periodo 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 periodo razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este periodo 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 periodo 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 nos 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:

	Euros
Ramo de accidentes	
Muerte por accidente de trabajo, o enfermedad profesional ..	30.952,11
Muerte por accidente no laboral	15.476,06
Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional	18.571,27
Invalidez Permanente Total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	18.571,27
Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral	12.380,85
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes	9.285,63

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 los trabajadores por el asegurado, en los supuestos de muerte, la indemnización se hará efectiva a los herederos del causante.

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 punto 1 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 éstas, 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.

7. Porcentajes de indemnizaciones por incapacidades permanentes no invalidantes, según baremo anexo V.

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 periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Artículo 64. *Percepciones en IT.*

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

Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A) Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure dicha situación, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora a partir del décimo sexto día de la baja, siempre que el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo sea igual o inferior al 2 por 100, tomando el índice del propio mes.

B) Se entenderá por absentismo la falta de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del presente artículo, aunque su índice sea superior al 2 por 100.

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, entendiendo 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 diez, 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 periodo 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 periodo 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 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 diez 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 periodo 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 periodo 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 prevaleciéndose 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:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

c) Recibir la información que les remita el sindicato.

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

a) 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.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) 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:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos para el desarrollo de las funciones sindicales,

b) 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.

c) 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.

5. En las empresas o centros de trabajo con 150 o más trabajadores se podrá elegir un delegado sindical, con crédito horario, en los términos y derechos establecidos en la LOLS.

Artículo 79. Horas sindicales

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, 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 III 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 III 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 incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo, los planes de formación deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) 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 III 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 periodo 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 Bravo Murillo, 74, 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 III 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 1.^a

Nivel IV:

Jefe Administrativo de 2.^a

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 1.^a

Delineante de 1.^a

Técnico de organización de 1.^a

Jefe o encargado de taller.

Encargado de obras.

Programador-Codificador de informática.

Nivel VI:

Oficial administrativo de 2.^a

Delineante de 2.^a

Técnico de organización de 2.^a

Analista de 1.^a

Viajante.

Capataz especialista de oficio.

Jefes de equipo.

Nivel VII:

Almacenero.

Chófer.

Oficial ferrallista montador *.

Nivel VIII:

Oficial de 1.^a de oficio.

Analista de 2.^a

Operador de informática.

* 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).

Nivel IX:

Oficial de 2.^a de oficio.
Auxiliar administrativo.
Auxiliar de organización.
Vendedores.
Perforista de informática.

Nivel X:

Oficial de 3.^a de oficio.
Especialista de 1.^a
Ayudante de oficio.
Auxiliar de laboratorio.
Vigilante.
Celador.
Cobrador.
Guarda Jurado.

Nivel XI:

Especialista.

Nivel XII:

Peón.
Personal de limpieza.

Tabla salarial III. 2002

Madrid, Palencia, Teruel, Valencia

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I ...	1.056,18	265,86	62,86	1.384,90	1.384,90	19.388,60
Nivel II ...	981,62	242,62	62,86	1.287,10	1.287,10	18.019,40
Nivel III ..	845,93	200,49	62,86	1.109,28	1.109,28	15.529,92
Nivel IV ..	798,35	184,64	62,86	1.045,85	1.045,85	14.641,90
Nivel V ...	730,00	164,31	62,86	957,17	957,17	13.400,38
Nivel VI ..	689,38	151,73	62,86	903,97	903,97	12.655,58
Nivel VII .	655,48	141,64	62,86	859,98	859,98	12.039,72
Nivel VIII .	686,62	151,08	62,86	900,56	900,56	12.607,84
Nivel IX ..	667,27	145,04	62,86	875,17	875,17	12.252,38
Nivel X ...	650,56	139,61	62,86	853,03	853,03	11.942,42
Nivel XI ..	644,74	138,14	62,86	845,74	845,74	11.840,36
Nivel XII .	630,13	133,58	62,86	826,57	826,57	11.571,98

Tabla salarial IV. 2002

Albacete, A Coruña, Asturias, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I ...	1.041,82	258,26	64,70	1.364,78	1.364,78	19.106,92
Nivel II ...	961,33	234,90	64,70	1.260,93	1.260,93	17.653,02
Nivel III ..	841,03	196,95	64,70	1.102,68	1.102,68	15.437,52
Nivel IV ..	802,40	184,78	64,70	1.051,88	1.051,88	14.726,32
Nivel V ...	759,35	170,69	64,70	994,74	994,74	13.926,36
Nivel VI ..	726,23	160,23	64,70	951,16	951,16	13.316,24
Nivel VII .	675,10	143,79	64,70	883,59	883,59	12.379,26
Nivel VIII .	711,14	155,46	64,70	931,30	931,30	13.038,20
Nivel IX ..	695,75	150,57	64,70	911,02	911,02	12.754,28
Nivel X ...	670,66	142,44	64,70	877,80	877,80	12.289,20
Nivel XI ..	669,48	142,07	64,70	876,25	876,25	12.267,50
Nivel XII .	655,08	137,52	64,70	857,30	857,30	12.002,20

Tablas salariales

Para el año 2002 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.

Tabla salarial I. 2002

Ávila, Castellón, Ciudad Real, Jaén, Las Palmas, Lleida, Lugo, Pontevedra, Salamanca, Tenerife

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I ...	883,28	214,30	57,44	1.155,02	1.155,02	16.170,28
Nivel II ...	833,83	200,03	57,44	1.091,30	1.091,30	15.278,20
Nivel III ..	728,70	168,93	57,44	955,07	955,07	13.370,98
Nivel IV ..	654,01	145,27	57,44	856,72	856,72	11.994,08
Nivel V ...	645,13	143,49	57,44	846,06	846,06	11.844,84
Nivel VI ..	614,07	133,45	57,44	804,96	804,96	11.269,44
Nivel VII .	586,52	124,67	57,44	768,63	768,63	10.760,82
Nivel VIII .	623,67	136,66	57,44	817,77	817,77	11.448,78
Nivel IX ..	611,00	132,56	57,44	801,00	801,00	11.214,00
Nivel X ...	597,82	128,37	57,44	783,63	783,63	10.970,82
Nivel XI ..	591,16	126,15	57,44	774,75	774,75	10.846,50
Nivel XII .	578,41	122,05	57,44	757,90	757,90	10.610,60

Tabla salarial II. 2002

Almería, Badajoz, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Ourense, Soria, Tarragona, Zamora, Zaragoza

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I ...	914,04	221,65	61,39	1.197,08	1.197,08	16.759,12
Nivel II ...	884,92	212,55	61,39	1.158,86	1.158,86	16.224,04
Nivel III ..	791,73	183,66	61,39	1.036,78	1.036,78	14.514,92
Nivel IV ..	724,46	162,04	61,39	947,89	947,89	13.270,46
Nivel V ...	709,94	158,28	61,39	929,61	929,61	13.014,54
Nivel VI ..	679,51	148,88	61,39	889,78	889,78	12.456,92
Nivel VII .	636,39	135,62	61,39	833,40	833,40	11.667,60
Nivel VIII .	676,81	148,34	61,39	886,54	886,54	12.411,56
Nivel IX ..	660,54	143,28	61,39	865,21	865,21	12.112,94
Nivel X ...	640,10	136,78	61,39	838,27	838,27	11.735,78
Nivel XI ..	632,10	134,25	61,39	827,74	827,74	11.588,36
Nivel XII .	619,88	130,47	61,39	811,74	811,74	11.364,36

Tabla salarial V. 2002

Alicante, Cantabria, La Rioja

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I ...	1.296,97	337,32	65,96	1.700,25	1.700,25	23.803,50
Nivel II ...	1.080,63	270,90	65,96	1.417,49	1.417,49	19.844,86
Nivel III ..	928,65	224,31	65,96	1.218,92	1.218,92	17.064,88
Nivel IV ..	882,38	209,57	65,96	1.157,91	1.157,91	16.210,74
Nivel V ...	782,30	178,63	65,96	1.026,89	1.026,89	14.376,46
Nivel VI ..	729,21	162,15	65,96	957,32	957,32	13.402,48
Nivel VII .	675,50	144,82	65,96	886,28	886,28	12.407,92
Nivel VIII .	728,13	161,43	65,96	955,52	955,52	13.377,28
Nivel IX ..	691,68	149,76	65,96	907,40	907,40	12.703,60
Nivel X ...	679,04	145,81	65,96	890,81	890,81	12.471,34
Nivel XI ..	671,79	143,52	65,96	881,27	881,27	12.337,78
Nivel XII .	661,15	140,18	65,96	867,29	867,29	12.142,06

Tabla salarial VI. 2002

Vizcaya, Baleares, Cádiz y Barcelona

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I	1.203,74	300,67	68,05	1.572,46	1.572,46	22.014,44
Nivel II ...	1.115,27	274,17	68,05	1.457,49	1.457,49	20.404,86
Nivel III ..	960,65	228,38	68,05	1.257,08	1.257,08	17.599,12
Nivel IV ..	899,41	210,34	68,05	1.177,80	1.177,80	16.489,20
Nivel V ...	828,34	189,36	68,05	1.085,75	1.085,75	15.200,50

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel VI ..	759,80	166,87	68,05	994,72	994,72	13.926,08
Nivel VII .	709,93	150,30	68,05	928,28	928,28	12.995,92
Nivel VIII .	772,45	171,14	68,05	1.011,64	1.011,64	14.162,96
Nivel IX ..	743,01	161,45	68,05	972,51	972,51	13.615,14
Nivel X ...	713,95	151,90	68,05	933,90	933,90	13.074,60
Nivel XI ..	702,02	147,92	68,05	917,99	917,99	12.851,86
Nivel XII .	691,58	144,58	68,05	904,21	904,21	12.658,94

Tabla salarial VII. 2002*Burgos, Granada, Málaga, Navarra*

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I	1.142,77	244,56	72,69	1.460,02	1.460,02	20.440,28
Nivel II ...	923,08	210,95	72,69	1.206,72	1.206,72	16.894,08
Nivel III ..	868,15	195,45	72,69	1.136,29	1.136,29	15.908,06
Nivel IV ...	833,21	184,64	72,69	1.090,54	1.090,54	15.267,56
Nivel V ...	795,58	173,28	72,69	1.041,55	1.041,55	14.581,70
Nivel VI ..	763,74	163,25	72,69	999,68	999,68	13.995,52
Nivel VII .	738,68	155,21	72,69	966,58	966,58	13.532,12
Nivel VIII .	789,30	171,81	72,69	1.033,80	1.033,80	14.473,20
Nivel IX ..	768,78	165,13	72,69	1.006,60	1.006,60	14.092,40
Nivel X ...	749,59	158,82	72,69	981,10	981,10	13.735,40
Nivel XI ..	743,95	157,03	72,69	973,67	973,67	13.631,38
Nivel XII .	735,96	154,46	72,69	963,11	963,11	13.483,54

Tabla salarial VIII. 2002*Álava, Córdoba, Girona, Guipúzcoa, Huelva*

	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extrasalarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras junio/diciembre — Euros	Salario anual — Euros
Nivel I	1.252,76	305,84	78,60	1.637,20	1.637,20	22.920,80
Nivel II ...	1.186,72	288,43	78,60	1.553,75	1.553,75	21.752,50
Nivel III ..	1.044,25	244,99	78,60	1.367,84	1.367,84	19.149,76
Nivel IV ...	991,21	229,90	78,60	1.299,71	1.299,71	18.195,94
Nivel V ...	922,99	208,33	78,60	1.209,92	1.209,92	16.938,88
Nivel VI ..	867,28	192,16	78,60	1.138,04	1.138,04	15.932,56
Nivel VII .	809,70	173,69	78,60	1.061,99	1.061,99	14.867,86
Nivel VIII .	862,73	188,60	78,60	1.129,93	1.129,93	15.819,02
Nivel IX ..	834,42	180,89	78,60	1.093,91	1.093,91	15.314,74
Nivel X ...	800,75	170,71	78,60	1.050,06	1.050,06	14.700,84
Nivel XI ..	792,44	168,83	78,60	1.039,87	1.039,87	14.558,18
Nivel XII .	785,86	166,99	78,60	1.031,45	1.031,45	14.440,30

Tabla salarial: Oficial ferrallista montador 2002

Provincia	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extra- salarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras jun./diciemb. — Euros	Salario anual — Euros
Álava	985,67	215,69	101,50	1.302,86	1.302,86	18.240,04
Albacete	885,45	184,89	87,01	1.157,35	1.157,35	16.202,90
Alicante	770,34	166,51	78,36	1.015,21	1.015,21	14.212,94
Almería	721,02	149,91	70,54	941,47	941,47	13.180,58
Asturias	827,97	176,49	83,05	1.087,51	1.087,51	15.225,14
Ávila	659,96	135,17	63,61	858,74	858,74	12.022,36
Badajoz	694,67	141,54	66,61	902,82	902,82	12.639,48
Baleares	815,25	173,59	81,69	1.070,53	1.070,53	14.987,42

Provincia	Salario base — Euros	Plus salarial o de asistencia — Euros	Plus extra- salarial — Euros	Total mes — Euros	Pagas extras jun./diciemb. — Euros	Salario anual — Euros
Barcelona ...	1.003,39	216,49	101,88	1.321,76	1.321,76	18.504,64
Burgos	784,16	167,86	78,99	1.031,01	1.031,01	14.434,14
Cáceres	659,07	141,54	66,61	867,22	867,22	12.141,08
Cádiz	793,74	166,57	78,38	1.038,69	1.038,69	14.541,66
Cantabria ...	758,82	162,12	76,30	997,24	997,24	13.961,36
Castellón ...	706,67	152,63	71,83	931,13	931,13	13.035,82
Ceuta	793,19	158,47	74,57	1.026,23	1.026,23	14.367,22
Ciudad Real	724,59	146,54	68,96	940,09	940,09	13.161,26
Córdoba	897,19	184,06	86,62	1.167,87	1.167,87	16.350,18
Cuenca	705,35	150,59	70,86	926,80	926,80	12.975,20
Girona	860,33	183,43	86,33	1.130,09	1.130,09	15.821,26
Granada	855,56	178,79	84,13	1.118,48	1.118,48	15.658,72
Guadalajara	743,25	159,74	75,18	978,17	978,17	13.694,38
Guipúzcoa ..	968,56	217,03	102,12	1.287,71	1.287,71	18.027,94
Huelva	882,55	183,43	86,33	1.152,31	1.152,31	16.132,34
Huesca	806,43	165,63	77,95	1.050,01	1.050,01	14.700,14
Jaén	743,03	152,18	71,61	966,82	966,82	13.535,48
A Coruña ...	695,64	151,94	71,51	919,09	919,09	12.867,26
La Rioja	852,43	186,29	87,66	1.126,38	1.126,38	15.769,32
Las Palmas .	698,67	144,27	67,89	910,83	910,83	12.751,62
León	803,16	164,88	77,60	1.045,64	1.045,64	14.638,96
Lleida	740,09	157,78	74,24	972,11	972,11	13.609,54
Lugo	620,03	133,63	62,89	816,55	816,55	11.431,70
Madrid	750,78	166,23	78,24	995,25	995,25	13.933,50
Málaga	800,38	169,09	79,57	1.049,04	1.049,04	14.686,56
Melilla	730,09	150,39	70,78	951,26	951,26	13.317,64
Murcia	754,03	161,73	76,10	991,86	991,86	13.886,04
Navarra	940,98	202,70	95,38	1.239,06	1.239,06	17.346,84
Ourense	660,57	142,97	67,27	870,81	870,81	12.191,34
Palencia ...	673,64	146,60	68,99	889,23	889,23	12.449,22
Pontevedra .	663,16	142,82	67,21	873,19	873,19	12.224,66
S.C.Tenerife	628,79	139,15	65,48	833,42	833,42	11.667,88
Salamanca ..	617,22	128,00	60,23	805,45	805,45	11.276,30
Segovia	710,68	154,09	72,51	937,28	937,28	13.121,92
Sevilla	907,46	187,20	88,10	1.182,76	1.182,76	16.558,64
Soria	742,04	149,94	70,57	962,55	962,55	13.475,70
Tarragona ...	847,16	185,71	87,40	1.120,27	1.120,27	15.683,78
Teruel	709,14	146,60	68,99	924,73	924,73	12.946,22
Toledo	705,17	150,88	71,00	927,05	927,05	12.978,70
Valencia ...	718,96	156,42	73,59	948,97	948,97	13.285,58
Valladolid ..	693,68	150,88	71,00	915,56	915,56	12.817,84
Vizcaya	929,77	201,20	94,67	1.225,64	1.225,64	17.158,96
Zamora	710,95	142,86	67,23	921,04	921,04	12.894,56
Zaragoza ...	934,44	204,40	96,19	1.235,03	1.235,03	17.290,42

ANEXO II**Valor del kilometraje**

Para 2002 se establece el precio del kilómetro en 0,18 euros.

Para los años 2003 y 2004 se incrementará el valor del kilómetro en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

Dieta completa

Para 2002 el importe de la dieta completa se establece en 24,04 euros.

Para los años 2003 y 2004 se incrementará el valor de la dieta en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

Media dieta

Para 2002 el importe de la media dieta se establece en 8,50 euros.

Para los años 2003 y 2004 se incrementará el valor de la dieta en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

ANEXO III

Porcentaje sobre el capital
figurado en el artículo 62
del Convenio

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

D.
que ha trabajado en la empresa
desde hasta
con la categoría de declara que ha recibido
de esta la cantidad pesetas, en concepto de
liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudie-
ran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda
extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar,
estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a de de

El trabajador,

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté en la firma un
representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante
sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o No.

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar
desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Sello y firma.

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización
empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio
de reproducción.

ANEXO IV

Empresa
Trabajador
Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 10.d) del Convenio General
de la Ferralla vigente, suscrito con fecha de 2002, de común
acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus
servicios en el centro de trabajo, a partir del día,
del mes, del año

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo
en, a de de 2002.

El trabajador

La empresa

ANEXO V

Póliza de seguro baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones
de carácter definitivo y no invalidante

Porcentaje sobre el capital
figurado en el artículo 62
del Convenio

Cabeza y cara:

1. Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal. Claramente apreciable por exploración clínica .	6 al 13
2. Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50 por 100 siempre que con correc- ción no alcance las 7 décimas	6
3. Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50 por 100	11
4. Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50 por 100, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas	14
5. Alteraciones de la voz y trastornos del len- guaje, conservándose voz social	4 al 14
A) Órganos de la audición:	
6. Pérdida de una oreja	10
7. Pérdida de las dos orejas	22

8. Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro	7
9. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro	14
10. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos	20
B) Órgano del olfato:	
11. Pérdida de la nariz:	
1) Tratándose de mujeres	45
2) Tratándose de hombres	22
12. Deformación o perforación del tabique nasal ..	7
C) Deformaciones en el rostro y en la cabeza no incluida en los epígrafes anteriores:	
14. Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:	
1) Tratándose de mujeres	7 al 14
2) Tratándose de hombres	3 al 14
15. Deformaciones en el rostro que afecten grave- mente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:	
1) Tratándose de mujeres	11 al 45
2) Tratándose de hombres	7 al 14
Aparato genital:	
16. Pérdida funcional de testículos:	
1) Uno	6
2) Dos	24
17. Pérdida anatómica de testículos:	
1) Uno	14
2) Dos	36
18. Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecta a la capacidad «coeun- di» y a la micción	12 al 27
19. Pérdida total del pene	38
20. Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:	
1) Uno	16
2) Dos	38
21. Deformaciones de los órganos genitales exter- nos de la mujer	9 al 36
Glándulas y vísceras:	
22. Pérdida de mama en la mujer:	
1) Una	14
2) Dos	31
23. Pérdida de otras glándulas:	
1) Salivares	13
2) Tiroides	14
3) Paratiroides	14
4) Pancreática	25
24. Pérdida del bazo	14
25. Pérdida del riñón	24
Miembros superiores:	
A) Pérdida de los dedos de las manos:	
1) Pulgar:	
26. Pérdida de la segunda falange (distal)	13-10
2) Índice:	
27. Pérdida de la tercera falange (distal)	6-5
28. Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal)	10-7

Porcentaje sobre el capital
figurado en el artículo 62
del Convenio

Porcentaje sobre el capital
figurado en el artículo 62
del Convenio

29. Pérdida completa	14-10	C) Rigideces articulares:	
30. Pérdida del metacarpiano	6-5	1) Hombro:	
31. Pérdida completa incluido metacarpiano	16-13	71. Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50 por 100	6-6
3) Medio:		72. Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50 por 100	16-13
32. Pérdida de la tercera falange (distal)	7-5	2) Codo:	
33. Pérdida de la tercera y segunda falange (distal y media)	11-8	73. Limitación de la movilidad en menos de un 50 por 100	11-8
34. Pérdida completa	14-10	74. Limitación de la movilidad en más de un 50 por 100	14-11
35. Pérdida del metacarpiano	6-5	3) Antebrazo:	
36. Pérdida completa incluido metacarpiano	16-13	75. Limitación de la prosupinación en menos de un 50 por 100	6-3
4) Dedo anular:		76. Limitación de la prosupinación en más de un 50 por 100	14-10
37. Pérdida de la tercera falange (distal)	5-4	(Ambas limitaciones se medirán a partir de la posición intermedia)	
38. Pérdida de la tercera y segunda falange (distal y media)	8-6	4) Muñeca:	
39. Pérdida completa	10-7	77. Limitación de la movilidad en menos de un 50 por 100	6-3
40. Pérdida del metacarpiano	4-4	78. Limitación de la movilidad en más de un 50 por 100	13-10
41. Pérdida completa incluido metacarpiano	13-10	(También se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia)	
5) Meñique:		5) Pulgar:	
42. Pérdida de la tercera falange (distal)	4-3	79. Limitación de la movilidad global en menos de un 50 por 100	8-5
43. Pérdida de la tercera y segunda falange (distal y media)	6-5	6) Índice:	
44. Pérdida completa	8-6	80. Limitación de la movilidad global en más de un 50 por 100	5-3
45. Pérdida del metacarpiano	6-6	7) Medio, anular y meñique:	
46. Pérdida completa incluido metacarpiano	10-8	81. Limitación de la movilidad global en más de un 50 por 100	4-3
B) Anquilosis:		Miembros inferiores:	
1) Codo y muñeca:		A) Pérdida de los dedos de los pies:	
47. Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80° a 90°)	17-13	1) Primer dedo:	
48. Anquilosis de la muñeca	16-11	82. Pérdida total	10
2) Pulgar:		83. Pérdida de la segunda falange	5
49. De la articulación interfalángica	10-5	2) Segundo, tercero y cuarto dedos:	
50. De la articulación metacarpofalángica	14-10	84. Pérdida total (cada uno)	4
51. De la articulación interfalángica y metacarpofalángica	16-13	85. Pérdida parcial de cada uno	3
52. De la articulación carpometacarpiana	18-14	3) Quinto dedo:	
3) Índice:		86. Pérdida total	4
53. De la articulación segunda interfalángica (distal)	5-4	87. Pérdida parcial	3
54. De la articulación primera interfalángica	8-6	B) Anquilosis:	
55. De la articulación metacarpofalángica	8-6	1) Rodilla:	
56. De las dos articulaciones interfalángica asociadas	8-6	88. En posición favorable (extensión o flexión hasta 170°, incluido acortamiento hasta 4 cm .	17
57. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	11-8	2) Articulación tibioperonea astragalina:	
58. De las tres articulaciones	14-11	89. En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100°)	14
4) Medio:		3) Tarso:	
59. De la articulación segunda interfalángica (distal)	4-3	90. De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas, en buena posición funcional .	11
60. De la articulación primera interfalángica	5-4	91. Triple artrodesis	15
61. De la articulación metacarpofalángica	5-4		
62. De las dos articulaciones interfalángicas asociadas	7-5		
63. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	8-6		
64. De las articulaciones	11-8		
5) Anular y meñique:			
65. De la articulación segunda interfalángica (distal)	4-3		
66. De la articulación primera falángica	5-3		
67. De las articulaciones metacarpofalángicas	5-3		
68. De las articulaciones interfalángicas	7-5		
69. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica	8-6		
70. De las tres articulaciones	11-8		

4) Dedos:

92. Anquilosis de primer dedo:	
1) Articulación interfalángica	3
2) Articulación metatarsofalángica	5
3) Anquilosis de las dos articulaciones	7
93. Anquilosis de cualquiera de los demás dedos ..	
94. Anquilosis de dos dedos	3
95. Anquilosis de tres dedos de un pie	6
96. Anquilosis de cuatro dedos de un pie	6
(En caso de anquilosis de los cinco dedos del pie, el pulgar se valorará a parte)	
C) Rigideces articulares:	
1) Rodilla:	
97. Flexión residual entre 180° y 135°	11
98. Flexión residual entre 135° y 90°	7
99. Flexión residual superior a 90°	4
100. Extensión residual entre 135° y 180°	5
2) Articulación tibioperonea astragalina:	
101. Disminución de la movilidad global en más de un 50 por 100	12
102. Disminución de la movilidad global en menos de un 50 por 100	6
3) Dedos:	
103. Rigidez articular del primer dedo	3
104. Del primer dedo y segundo dedo	4
105. De tres dedos de un pie	4
106. De cuatro dedos de un pie	5
107. De los cinco dedos de un pie	7

Acortamientos:

108. De dos a cuatro centímetros	8
109. De cuatro a diez centímetros	14

Cicatrices no incluidas en los epígrafes anteriores:

110. Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan	3 al 12
---	---------

**Póliza de seguro: Baremo de secuelas derivadas de accidentes
provenientes de la vida extraprofesional**

Se calificarán según el siguiente baremo:

	Porcentaje derecho	Porcentaje izquierdo
Pérdida total del brazo o de la mano	60	50
Pérdida total del movimiento del hombro	30	20
Pérdida total del movimiento del codo	20	15
Pérdida total del pulgar y del índice de la mano	40	30
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20	15
Pérdida total de tres dedos de la mano que no sea el pulgar o índice	25	20
Pérdida del pulgar y otro que no sea el índice de la mano	30	25
Pérdida de tres dedos de la mano, incluidos pulgar o índice	35	30
Pérdida del índice de la mano y otro que no sea el pulgar	25	20
Pérdida del pulgar de la mano, sólo	22	18
Pérdida del índice de la mano, sólo	15	12
Pérdida del medio, anular o meñique de la mano.	10	8
Pérdida de dos de estos últimos dedos de la mano.	15	12
Pérdida de una pierna o pie	50	
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	40	
Sordera completa de los dos oídos	40	
Sordera completa de un oído	10	
Ablación de la mandíbula inferior	30	
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de la visión binocular	30	
Fractura no consolidada de una pierna o pie	25	

	Porcentaje derecho	Porcentaje izquierdo
Fractura no consolidada de una rótula	20	
Pérdida total del movimiento de una cadera o rodilla.	20	
Acortamiento por lo menos de 5 centímetros de un miembro inferior	15	
Pérdida del dedo pulgar de un pie	10	
Pérdida de otro dedo de un pie	5	

Las invalideces no específicas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándola a la de los casos que se enumeran, sin tener en cuenta la profesión del asegurado.

La importancia funcional absoluta y permanente de un miembro es asimilable a la pérdida total del mismo.

La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones de miembros causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez completa.

Si antes del accidente el asegurado presentaba defectos corporales, la invalidez causada por dicho accidente no podrá ser clasificada en un grado mayor al que resultaría si la víctima fuera una persona normal, desde el punto de vista de la integridad anatómica.

Disposición transitoria primera.

Si procederá durante la vigencia del presente Convenio a la integración de dos tablas.

Disposición transitoria segunda.

Igualmente, las partes, convienen en que la vigencia específica del incremento salarial, la jornada máxima legal y los contratos regulados en el artículo 10, apartado D, serán objeto de negociación durante el año 2003, de tal forma que dichas materias tendrán una vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2002.

18857 RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007722), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 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, 12 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VIII CONVENIO COLECTIVO AÑO 2002 DE «ACEITES COOSUR,
SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo del estado español de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima».