

IX Convenio colectivo estatal del sector del corcho. Resumen

VIGOR 2022-2024

Código de Conv. Núm. 99010185011996
(BOE, 07-09-2023)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

2.2. Tabla salarial 2024

2.3. Tabla salarial 2023

2.4. Tabla salarial 2022

2.5. Salario hora ordinaria

2.6. Complementos por puesto de trabajo

2.7. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

2.8. Complemento de turnicidad

2.9. Complemento de nocturnidad

2.10. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

2.11. Gratificaciones extraordinarias

2.12. Complemento no salarial

2.13. Retribución de las vacaciones

2.14. Prendas de trabajo

2.15. Complemento de antigüedad

2.16. Plus aglomerista
3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 05-11-2025)

3.2. Revisión salarial definitiva 2023 y provisional 2024 (BOE, 05-05-2024)

3.3. Incrementos salariales

3.4. Cláusula de revisión salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

4.2. Vacaciones

4.3. Descansos
5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos y licencias

5.2. Excedencia forzosa

5.3. Excedencia voluntaria

5.4. Disposiciones comunes para las excedencias

5.5. Excedencias sindicales
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas

6.1. Desplazamientos

6.2. Traslados

6.3. Dietas, medias dietas y kilometraje
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación

7.2. Contrato fijo de plantilla o indefinido

7.3. Contratos formativos

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

7.5. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

7.6. Contrato a tiempo parcial
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

9.2. Sanciones
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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

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

1.2. Ámbito temporal

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre del 2024. Entrará en vigor en la fecha de su firma y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año 2022, salvo en aquellos artículos en que se especifique distinta fecha de aplicación.

Se amplía la vigencia del IX Convenio colectivo estatal del corcho del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

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

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

2.2. Tabla salarial 2024

Grupos	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Salario diario – Euros
1	27.697,53	1.978,38	
2	23.421,90	1.673,00	
3	21.999,28	1.571,38	
4	20.191,30	1.442,23	
5	20.037,20	1.431,23	47,16
6	19.299,60	1.378,54	45,41
7	18.184,33	1.298,87	42,76

Completa: 88,87.

Media: 26,65.

Dieta de Campo:51,51.

Km: 0,34 euros/km.

2.3. Tabla salarial 2023

Grupos	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Salario diario – Euros
1	26.890,81	1.920,76	
2	22.739,71	1.624,27	
3	21.358,52	1.525,61	
4	19.603,20	1.400,22	
5	19.453,59	1.389,54	45,79
6	18.737,48	1.338,39	44,09
7	17.654,69	1.261,04	41,51

Completa: 86,28.

Media: 25,87.

Dieta de Campo:50,01.

Km: 0,33 euros/km.

2.4. Tabla salarial 2022

Grupos	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Salario diario – Euros
1	26.107,58	1.864,82	
2	22.077,39	1.576,96	
3	20.736,43	1.481,17	
4	19.032,23	1.359,44	
5	18.886,98	1.349,07	44,46
6	18.191,73	1.299,41	42,81
7	17.140,48	1.224,31	40,30

Dietas:

Completa: 83,77.

Media: 25,12.

Dieta de campo: 48,55.

Km: 0,32 euros/km.

2.5. Salario hora ordinaria

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

2.6. Complementos por puesto de trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de

realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

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

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

2.7. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

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

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

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

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

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

2.8. Complemento de turnicidad

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

2.9. Complemento de nocturnidad

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

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

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

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

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

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

2.10. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

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

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

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

2.11. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Devengo de pagas:

- Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

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

2.12. Complemento no salarial

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

2.13. Retribución de las vacaciones

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

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

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

2.14. Prendas de trabajo

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

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

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

2.15. Complemento de antigüedad

Sólo tendrán derecho al percibo del complemento de antigüedad, los trabajadores que hayan consolidado el mismo con anterioridad al 1 de enero de 1996. La cantidad que se abonará por este concepto, será la que tuvieran reconocida a dicha fecha, sin que puedan incrementarse por causa alguna. Las cuantías derivadas de la aplicación del presente artículo, se recogerán en nómina con la denominación «antigüedad consolidada», como complemento personal, no siendo absorbible ni compensable, y por lo tanto, no tendrán merma incremento alguno.

2.16. Plus aglomerista

Sólo tendrán derecho al percibo del plus aglomerista, los trabajadores que hayan consolidado el mismo con anterioridad al 1 de enero de 1996. La cantidad que se abonará por este concepto, será la que tuvieran reconocida a dicha fecha, sin que puedan incrementarse por causa alguna, no siendo absorbible ni compensable.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 05-11-2025)

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 3 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2024. Se adjuntan las tablas del año 2025 en el anexo 1.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al incremento pactado (3 %), se aplicará un incremento adicional por la diferencia con un tope máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

ANEXO 1

Tabla salarial sector de corcho año 2025

Grupos	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Salario diario – Euros
1	28.556,15	2.039,72	
2	24.147,98	1.724,87	
3	22.681,26	1.620,09	
4	20.817,23	1.486,94	
5	20.658,35	1.475,60	48,68
6	19.897,89	1.421,28	46,88
7	18.748,04	1.339,13	44,13

Dietas:

Completa: 91,63.

Media: 27,48.

Dieta de campo: 53,11.

Km: 0,35 euros/km.

3.2. Revisión salarial definitiva 2023 y provisional 2024 (BOE, 03-05-2024)

2023 Tablas definitivas			
Grupos	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Salario diario – Euros
1	26.916,91	1.922,63	
2	22.761,79	1.625,85	
3	21.379,26	1.527,09	
4	19.622,23	1.401,58	
5	19.472,48	1.390,89	45,84
6	18.755,67	1.339,69	44,14
7	17.671,83	1.262,26	41,55

Dietas:

Completa: 86,37.

Media: 25,90.

Dieta de campo: 50,06.

Km: 0,33 euros/km.

2024 Tablas definitivas			
Grupos	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Salario diario – Euros
1	27.724,42	1.980,31	
2	23.444,64	1.674,63	
3	22.020,64	1.572,90	
4	20.210,90	1.443,63	
5	20.056,65	1.432,62	47,26
6	19.318,34	1.379,88	45,51
7	18.201,98	1.300,13	42,84

Dietas:

Completa: 88,96.

Media: 26,68.

Dieta de campo: 51,56.

Km: 0,34 euros/km.

3.3. Incrementos salariales

- Se pacta un incremento de:
- Año 2022. Se aplicará un incremento del 5,5% sobre la tabla definitiva del 2021, incremento que resulta en cuanto a un 1,5% de la cláusula de revisión salarial prevista en la Disposición Adicional Tercera del Octavo Convenio del sector del Corcho, quedando salvada de forma definitiva cualquier revisión salarial derivada de esta Disposición Adicional, y en cuanto a un 4%, al incremento del año 2022 propiamente dicho. Este incremento será con efectos de 1 de enero de 2022.
 - Año 2023, se aplicará un incremento del 3% sobre la tabla definitiva de 2022.
 - Año 2024, se aplicará un incremento del 3% sobre la tabla definitiva de 2023.

3.4. Cláusula de revisión salarial

Si el IPC real de los años 2023 y 2024 es superior al incremento pactado para ese año se procederá a actualizar esas tablas, con carácter retroactivo al mes de enero y en la diferencia que en su caso resulte, con un tope máximo del 4%, porcentaje que nunca podrá rebasar.

En el caso previsto en el apartado anterior deberá reunirse la comisión negociadora del Convenio, tan pronto como se conozca el IPC real de cada ejercicio para aplicar la actualización en tablas y el pago de atrasos.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

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

cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

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

Registro diario de la jornada.

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

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

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

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

Distribución de la jornada

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

El calendario laboral se elaborará antes del 31 de diciembre.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. No obstante, la empresa podrá, por necesidades de la producción readaptar, por una sola vez a lo largo del año, la distribución irregular de la jornada previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores con una antelación de al menos 20 días. Este acuerdo deberá conseguirse en el plazo de los 15 días siguientes al de la comunicación por parte de la empresa de la necesidad de readaptar la distribución irregular de la jornada. En caso de desacuerdo concluido este período, se aplicará el propuesto por la empresa, sin perjuicio de un ulterior acuerdo modificatorio, y sin perjuicio de la posibilidad de impugnar la decisión adoptada ante los órganos administrativos o judiciales competentes. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo expuesto en el párrafo cuarto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Vacaciones

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

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

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

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

4.3. Descansos

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

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos y licencias

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

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

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

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

jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión

del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación,

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

5.2. Excedencia forzosa

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

5.3. Excedencia voluntaria

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

5.4. Disposiciones comunes para las excedencias

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

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

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

5.5. Excedencias sindicales

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

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

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

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

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Desplazamientos

Los trabajadores que por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad de la empresa y siguiendo las instrucciones de esta tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes a las radique la empresa o taller, percibirán la compensación del importe de las dietas fijado al presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b. Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- c. Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

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

- a. Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b. Los efectuados a menos de 35 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c. Los efectuados a menos de 35 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Desplazamientos y traslados voluntarios

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

Supuestos especiales

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

Otros supuestos de traslados

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

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

6.3. Dietas, medias dietas y kilometraje

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación

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

7.2. Contrato fijo de plantilla o indefinido

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

7.3. Contratos formativos

Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

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

Jubilación obligatoria

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

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

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

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

En caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, el sector establece que esta medida queda vinculada a la contratación de otro trabajador o trabajadora por tiempo indefinido y a jornada completa.

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

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

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

Jubilación parcial

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

con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando acredite el cumplimiento de determinados requisitos.

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

- a. Tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque las mismas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial.
- b. Montaje y puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados en máquinas y equipo industrial, cuando requieran esfuerzo físico relevante o un alto grado de atención.

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

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

7.5. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Si se extingue por un plazo igual o inferior a los seis meses el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año de servicio.

Si se extingue pasados estos seis meses y hasta un año, por ese periodo superior, la indemnización sería de 20 días por año de servicio.

Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

7.6. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Asimismo deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Periodos de prueba

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

- a. Grupos I y II: Seis meses.
- b. Grupos III, IV: Tres meses.
- c. Grupos V y VI: Dos meses.
- d. Grupo VII: Dos meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, 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.

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

Se interrumpirá el cómputo del período de prueba en caso de incapacidad temporal (independientemente de la causa de que derive), nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes que deberá constar en el contrato de trabajo.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Faltas leves

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según los casos.
9. La embriaguez ocasional.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Faltas graves

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el plazo de un mes, sin causa justificada. Si la falta es de un día, se impondrá la sanción en su tercio inferior (de uno a seis días de suspensión), si se faltan dos días, en su tercio medio (de siete a trece días de suspensión), y si se faltan tres días, en su tercio superior (de catorce a veinte días).
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
15. Usar el teléfono de la empresa o las líneas telemáticas de comunicación, internet o correo electrónico, para asuntos particulares, sin autorización. Queda expresamente permitido el empleo de tales medios, para los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación.
16. Hacer uso del teléfono móvil durante la jornada de trabajo, sin previo permiso expreso y para cada caso concreto.
17. El empleo de radios o reproductores musicales con auriculares en el oído.

Faltas muy graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de 20 durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otro delito que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el período de un mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. Fumar en zonas o instalaciones de la empresa, que no se encuentren autorizadas expresamente para ello.

9.2. Sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

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

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

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

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

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

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

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

- Personal de grupos profesionales I a III: Un mes.
- Resto del personal: Quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato por baja voluntaria, esta se deberá efectuar por escrito y operará la indemnización resarcitoria en idénticos términos –en caso de que incumpliese los plazos de preaviso– establecidos en el párrafo anterior.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social

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

- a. En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, una mensualidad del salario real.
- b. En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía de cincuenta mil euros (50.000 euros), para todo el período de vigencia del presente convenio.

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

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

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

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

- a. Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, siempre que el índice de absentismo derivado de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional no supere el 1,75 % colectivamente en la empresa y el 3,75 % individualmente. Estos porcentajes se calcularán en base al absentismo antes indicado correspondiente al año inmediatamente anterior y tomando como base para el año 2020 los índices del año 2019. Estos índices serán publicados en el tablón de anuncios de la empresa y remitidos a la Comisión Paritaria durante el mes de enero de cada año natural. El incumplimiento de este requisito comportará el abono del 100 % sin tener en cuenta los índices anteriormente expresados hasta que se dé cumplimiento a tal requisito.
- b. Cuando la incapacidad temporal derive de accidente no laboral o enfermedad común, siempre que el trabajador haya estado hospitalizado ininterrumpidamente como consecuencia de dicho accidente o enfermedad por un período de al menos diez días.
- c. Cuando la incapacidad temporal sea declarada en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

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

[Descargar pdf](#)

