

quince horas mensuales retribuidas y cada miembro de los Comités de Centro de Trabajo de un tiempo máximo de veinte horas mensuales.

2. Compromisarios de las Subcentrales.

La única y específica función de estos compromisarios será la de participar en la elección de los miembros del Comité Intercentros.

Su participación será como electores y como elegibles.

3. Comité Intercentros.

Este órgano de representación de todos los empleados afectados por este Convenio tendrá las siguientes competencias y funciones:

- a) Conocer y disponer, anualmente, de cuantos documentos se entreguen a los Mutuallistas en las Asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.
- b) Asistir a la Asamblea general anual.
- c) Negociar los Convenios Colectivos de Empresa.
- d) Prorrogar o denunciar los Convenios vigentes.
- e) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de las Entidades afectadas.

La Empresa deberá informar de ello al Comité con carácter previo a su ejecución.

f) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre Formación Profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

g) La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será la misma que la que se establezca por las disposiciones legales para los representantes laborales en el seno de las Empresas y en su defecto se determina una duración de dos años.

Art. 39. *Asambleas de empleados*.—1. Los empleados tendrán derecho a reunirse en asamblea en cada Centro de trabajo.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, por el Comité de Empresa o por un número de empleados no inferior al 33 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

2. La asamblea será presidida por sus convocantes, quienes serán responsables de su normal desarrollo, así como de que no asistan personas no pertenecientes a la Empresa.

3. El lugar de reunión será el Centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de la jornada laboral, salvo acuerdo con la Empresa.

4. En cualquier caso, la convocatoria, con el orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.—*Complemento especial del Convenio 1977*.—Se mantiene, excepcionalmente, este complemento especial del Convenio 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que corresponda a cada empleado por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1976. Este complemento especial figurará separadamente en los recibos de salarios y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio, devengándose en las pagas ordinarias y en las extraordinarias de julio, octubre y Navidad.

Segunda.—*Condiciones del personal comercial*.—Las modificaciones sustanciales que se establezcan en las condiciones económicas complementarias del personal comercial determinadas por la Empresa se comunicarán a los Gerentes de Subcentral, que recogerán las opiniones y posibles objeciones que puedan formularse.

Tercera.—El plus de residencia, establecido en la disposición adicional cuarta de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, se mantiene para los trabajadores que en 31 de diciembre de 1982 vinieran percibiendo dicho plus. En el futuro, únicamente serán acreedores al citado plus los empleados que sean trasladados por la Empresa desde la Península a Canarias o Baleares y sólo por el tiempo que dure esta situación.

Cuarta.—Serán de aplicación, para lo no previsto en el artículo del presente Convenio, la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización vigente, así como las demás disposiciones laborales de pertinente aplicación.

Quinta.—Ambas partes acuerdan expresamente que las normas establecidas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible. En consecuencia, si por alguna disposición legal o Norma de Obligado Cumplimiento se variase cualquiera de las condiciones estipuladas, ello originaría la revisión automática del Convenio, salvo que por las partes firmantes se conviniera su continuación, sin perjuicio de introducir las modificaciones exigidas por la Ley.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en su articulado.

A N E X O

Tabla salarial 1984

Categorías	Sueldo base	Plus Convenio	Total anual
Jefe Asesoría Jurídica	1.736.500	—	1.736.500
Abogado	1.510.000	—	1.510.000
Jefe Superior	1.355.000	115.000	1.470.000
Titulado de más de un año ...	1.108.415	269.895	1.378.310
Titulado de menos de un año ...	1.008.180	215.290	1.223.470
Jefe de Sección	1.020.000	250.000	1.270.000
Subjefe de Sección	877.500	222.500	1.200.000
Jefe de Negociado	835.000	195.000	1.130.000
Subjefe de Negociado	899.000	155.000	1.054.000
Oficial de primera	883.000	115.000	978.000
Inspector Técnico	862.000	30.000	892.000
Inspector de Producción	862.000	—	862.000
Oficial de segunda	717.000	154.000	871.000
Auxiliar	597.000	163.000	760.000
Aspirante	415.000	65.000	480.000
Conserje	727.700	158.370	884.070
Cobrador	658.320	160.580	818.900
Ordenanza	597.000	163.000	760.000
Oficial de Oficio y Conductor ...	685.750	145.180	830.930
Limpadoras	597.000	163.000	760.000
Ayudantes de Oficio	597.000	163.000	760.000

Las retribuciones correspondientes a «Sueldo base» se percibirán distribuidas en 15 pagas: 12 mensualidades y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en julio, octubre y diciembre.

Las cantidades correspondientes al «Plus Convenio» se percibirán distribuidas en 12 pagas mensuales.

10057

RESOLUCION de 9 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal, del Sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, para 1984 (HISPALYT).

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, del sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, para 1984 (HISPALYT), que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por los representados en la Comisión Deliberadora, el día 29 de febrero del presente año, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 3 y 3, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 9 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal, del Sector Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida para 1984.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, vigencia, condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español. El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos, se entienden sujetos al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus trabajadores. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1.º apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1984.

Art. 5.º *Denuncia*.—La denuncia del mismo podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más

requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible con inclusión de las tablas de rendimiento y salariales y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarían si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria nueva y total renegociación de todo el texto.

Art. 7.º Incumplimiento.—Si cualquiera de las partes afectadas incumpliera las obligaciones establecidas en este Convenio, la otra parte demandará lo que proceda en la vía legal correspondiente.

CAPITULO II

Comisión mixta de Interpretación, Subcomisión de Productividad y Comisiones Paritarias Provinciales

Art. 8.º Comisión mixta de Interpretación.—Se constituye una Comisión mixta de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, en su momento, designe por unanimidad.

Serán Vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales intervinientes, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Ladrillos, Tejas y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT).

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la Asociación de Fabricantes de Tejas y Ladrillos.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

Art. 9.º Funciones de la Comisión mixta de interpretación. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- Cuando otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- Subsanar posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.

Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo, y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite.

Cuando una parte desee utilizar de alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), e), f) y g), hará llegar a los miembros de la Comisión mixta de interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

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

La Comisión mixta de Interpretación atenderá los conflictos o problemas planteados a través de los organismos de las Organizaciones firmantes del Convenio.

Art. 10. Subcomisión Paritaria de Productividad.—Se constituye una Subcomisión Paritaria de Productividad que entenderá y fallará todos aquellos problemas que surjan con motivo de la aplicación de las tablas de rendimientos normales.

La Subcomisión de Productividad de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio estatal estudiará durante 1984 las tablas de rendimiento y definirá correctamente el trabajo que se desarrolla en cada unidad establecida.

Art. 11. Constitución y funcionamiento.—La Subcomisión estará formada y funcionará en la misma forma que la Comisión mixta de Interpretación, según lo establecido en los artículos 8 y 9 de este mismo texto.

Art. 12. Comisiones Paritarias Provinciales.—En las provincias en que no existan, se podrán crear Comisiones Paritarias. Las funciones de las Comisiones Paritarias Provinciales serán las específicas que en cada momento les confiera, por delegación, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio estatal o la Subcomisión de Productividad, conservando siam-

pre ésta su facultad decisoria y por ello ratificará o rectificará la actuación provincial.

Si por cualquier motivo no existiera acuerdo, en los niveles provinciales, las partes afectadas, conjunta o individualmente elevarán el correspondiente informe a la Comisión mixta de Interpretación estatal, quien resolverá, conforme a las competencias conferidas en el artículo 9.º de este texto.

CAPITULO III

Art. 13. Organización del trabajo.—La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las disposiciones legales es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. Productividad.—Se acompaña como anexo II las tablas de rendimiento pactadas en el Convenio de 1983, que seguirán vigentes en su totalidad para el año 1984.

Las tablas de rendimientos normales pactadas en el presente Convenio afectarán a todas las provincias que no tengan otras en vigor a la firma del mismo. En aquellas provincias o empresas que tengan rendimientos vigentes con el carácter de normales o mínimos, se seguirán aplicando las mismas siempre y cuando se ajusten a las condiciones de trabajo consideradas como normales y pactadas en el presente Convenio estatal.

Se considerarán siempre como normales los rendimientos que hasta la fecha se hayan pactado como mínimos.

Se crea una Comisión Paritaria de Productividad, regulada en el artículo 10 del presente texto articulado.

Art. 15. Metodología, aplicación y control de la productividad.—Las tablas de productividad o rendimiento normal que se acuerdan en este Convenio, y las existentes en los diferentes Convenios provinciales se ajustan a los principios generales que a continuación se describen.

1. En cada tabla se efectuará una descripción detallada del estado inicial del trabajo y del lugar donde este se realiza, al cual se debe aplicar la tabla con las condiciones que debe requerir.

2. La tabla de productividad o rendimiento describirá con la máxima claridad y exactitud los trabajos o unidades de producción a realizar.

3. La mencionada tabla deberá describir el estado en que debe dejarse el lugar de trabajo una vez concluidas las tareas, objeto de medición o comprobación.

4. La susodicha tabla contendrá una detallada explicación de las condiciones generales que deben concurrir para la correcta aplicación de las mismas, en la que se especificarán:

a) Calidad o condiciones de los materiales a emplear, con las máximas precisiones, sobre su naturaleza, característica, situación, etc.

b) Condiciones de los medios auxiliares que se han de emplear en la realización del trabajo, como maquinaria, herramientas en general, elementos y dispositivos de seguridad e higiene, y en general todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.

c) Condiciones climatológicas y meteorológicas que incidan en la aplicabilidad de la tabla, así como en la salud de los trabajadores (temperatura, ambiente, humedad, viento, penosidad, peligrosidad, etc.).

En este sentido se calcularán los factores que influyen en las mismas por razones de temperatura, de humedad, frío, etcétera.

5. Las tablas deberán contener los cuadros de tiempo que deberá exigir una actividad normal por trabajador o equipo de trabajadores, según que el trabajo se realice de forma individual o colectiva. En aquellas unidades de trabajo a rendimiento medido, cuya realización exija un equipo, se determinará su composición.

6. Las tablas de productividad o rendimiento normales contendrán las orientaciones necesarias para proceder a la comprobación o medición de los trabajos sujetos a las mismas, en caso de que por cualquier discrepancia surgiera el conflicto, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios.

Art. 16. Confección de las tablas de productividad o rendimiento.—La realización de este estudio se ha hecho mediante observaciones o muestreos, teniendo en cuenta todos los condicionamientos que concurren en la realización de un determinado trabajo sometido a observación.

Para la concreción de cada una de las unidades de rendimiento ya sea individual o colectiva aprobada, ha habido acuerdo entre las partes.

En aquellas secciones de las industrias, cuyas características no se ajusten a las condiciones normales que deben darse según la metodología anteriormente expuesta, para la correcta y normal realización del trabajo, no podrán aplicarse bajo ningún concepto las tablas de productividad o rendimiento aprobadas, hasta tanto no se subsanen las anomalías existentes.

Igualmente para la aplicación de las mencionadas tablas de rendimiento, será imprescindible la existencia de Delegados de Personal, Comités de Empresa o Delegado Sindical si por el número de trabajadores de la empresa correspondiese su existencia, y según lo pactado en este Convenio.

Cuando por causas, cualesquiera que sean, ajenas a la voluntad de los trabajadores —ya se trate de averías de maquinarias, inclemencias del tiempo, etc.— éstos no puedan realizar el trabajo asignado en las tablas sometidas a rendimiento medido, percibirán el salario diario de Convenio que se pacta.

Si por defecto manifestado en su elaboración, cualquiera de las partes firmantes considerara que una o varias unidades de producción estaban técnicamente mal elaboradas, recurrirá a la Subcomisión Paritaria de Productividad, para conseguir su ree laboración.

Art. 17. Absentismo.—Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la economía, no sólo de las empresas sino también del país, supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en las empresas, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo interconfederal (AI) de 1983.

La suspensión de los contratos de trabajo prevista en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sólo se computará cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

Art. 18. Partes de trabajo.—El trabajador, en aquellas empresas donde así lo tuvieran establecido o se establezca vendrá obligado a redactar y firmar un parte de trabajo diario o semanal. En caso de discrepancias sobre el trabajo efectuado, deberán intervenir los representantes legales de los trabajadores (Delegado de Empresa, Comité de Empresa o Delegado Sindical).

En el caso de impedimentos excepcionales para la redacción del mencionado parte, éste será redactado por o en presencia de un representante del trabajador y del trabajador mismo.

El parte que facilitará la empresa, contendrá como mínimo los siguientes apartados:

Nombre de la empresa.
Sección.
Nombre del trabajador
Horario de trabajo.
Observaciones, alegaciones e incidencias.
Producción.

Igualmente será obligación, donde se haga parte de trabajo, que las empresas entreguen al trabajador justificante de haber entregado éste los partes de trabajo.

Art. 19. Prendas de trabajo.—A todos los trabajadores les serán entregados dos trajes al año, adecuados, uno de invierno y otro de verano (en abril y octubre).

El deterioro involuntario de este traje y por causas del propio trabajo, dará lugar a la sustitución de la prenda.

Igualmente les serán entregados calzado apropiado y guantes o manoplas en aquellos trabajos que así lo requieran.

El equipo completo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación, al comienzo de su actividad.

Art. 20. Seguridad e higiene en el trabajo.—El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Art. 20. Seguridad e higiene
El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebre dentro de la jornada de trabajo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de dos días laborables, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo, o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuese inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas

empresas cuyo proceso sea continuo, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo y su incidencia en la salud laboral, productividad y absentismo, acuerdan constituir un Comité mixto de trabajo en el transcurso de los próximos seis meses para la realización de un estudio general acerca del tratamiento de esta problemática, que pueda servir de base para la próxima negociación colectiva, a partir de 1985.

El referido Comité mixto, de carácter paritario, regirá su actuación a través de los siguientes criterios:

1. Mantendrá reuniones periódicas en tanto se elabora el referido estudio.
2. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.
3. Podrá formular, en su caso, propuestas a las que se llegue de común acuerdo, adoptando las determinaciones que resulten más apropiadas.
4. Los representantes de las Organizaciones firmantes podrán estar asistidos por asesores, cuando sea necesario.

Igualmente las partes manifiestan y coinciden en que es preciso potenciar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando su generación, su emisión y su transmisión.

Para disminuir la siniestralidad laboral se potenciarán acciones formativas e informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo, potenciando los aspectos de vigilancia médica y epidemiología por parte de los Servicios Médicos de Empresa.

Por último, las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los convenios de OIT sobre la materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

Art. 21. Reconocimiento médico.—Será obligatorio que a todos los trabajadores de cada empresa, se les efectúe un reconocimiento médico completo una vez al año, con notificación de los resultados a los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia del primer reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente el trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses.

Art. 22. Accidentes de trabajo.—Las empresas dispondrán de una póliza de accidentes de trabajo para todos sus trabajadores.

Para aquellos trabajadores de nueva contratación, la vigencia comenzará desde el momento de ingreso en la empresa. La cuantía que cubrirán estas pólizas se fija en las cantidades mínimas de:

- a) Gran Invalidez absoluta y permanente (para todo tipo de relación laboral), 1.300.000 pesetas.
- b) Incapacidad total y permanente para la profesión habitual y permanente parcial según baremo, 650.000 pesetas.
- c) Muerte, 850.000 pesetas.

Art. 22 bis.—En sustitución del artículo 139 de la Ordenanza de Trabajo en la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, se establece y pacta que todos los trabajadores al servicio de la empresa sujetos a este Convenio, causaran en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus herederos legales, el derecho a la percepción de la cantidad de 100.000 pesetas, que serán abonadas directamente por la empresa, pudiendo suscribirse para ello una póliza de seguros combinada con la póliza de seguro de accidentes establecida en el artículo 22 del Convenio Colectivo estatal. Este artículo entrará en vigor a los treinta días de la firma del Convenio.

CAPITULO IV

Jornada, excepciones, horas extras, forma de pago de las horas extras

Art. 23 Jornada laboral.—La jornada laboral máxima para 1984 será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos y horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») así como el tiempo empleado en el pago de haberes, y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria del trabajo, ya sean continuadas o no.

El tiempo descanso «el bocadillo» será de quince minutos.

La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo acuerdo entre empresarios y trabajadores, por causa de fuerza mayor o por necesidades de fabricación o comercialización a criterio del empresario, previa comunicación a los trabajadores.

A modo indicativo la jornada de cuarenta horas semanales podría corresponderse con la de mil ochocientos veintiséis horas anuales.

Art. 24. *Excepciones a la jornada*.—Se exceptúa de la aplicación del régimen general de jornada:

1. Los encargados, porteros y guardas que disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, así como a los vigilantes que tengan asignado el cuidado en un lugar o terreno acotado con casa y una habitación dentro de él, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

2. Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, podrán trabajar cincuenta horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenido las que excedan de las cuarenta horas semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 25, sobre las que excedan de las aludidas cincuenta horas.

Art. 25. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesaria por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en el servicio de mantenimiento y las realizadas por hornos o cocedores, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Las partes acuerdan dar por reproducido en este texto el contenido de la Orden ministerial de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» número 58, de 7 de marzo de 1983), número 6885.

Artículo 25 bis. *Forma de cálculo de las horas extraordinarias*.—El cálculo del salario hora, a efectos del pago de las extraordinarias, se hará con la siguiente fórmula:

Salario correspondiente a la semana del trabajador, más los complementos personales de puesto de trabajo y de residencia, más la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, dividido por las horas semanales de la jornada vigente en cada momento, aumentando el resultado en un 75 por 100.

Art. 26. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de treinta días, retribuidas a razón del salario base, plus salarial (veinticinco días) y antigüedad más el promedio de los incentivos diarios que resulten de los tres últimos meses efectivamente trabajados, anteriores a su disfrute. El período de las vacaciones será preferentemente entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año.

El trabajador que cese en el trabajo, tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar, calculándose por dozavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Calendario de vacaciones:

Todas las empresas elaborarán en diciembre de cada año, en concierto con los representantes de los trabajadores, un calendario de vacaciones en el que se fijarán las fechas en que cada trabajador disfrutará su período de vacaciones durante el año siguiente que será hecho público a través del tablón de anuncios.

Art. 27. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos*.—Para los puestos de trabajo en los que se den condiciones excepcionales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, independientemente de las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar para evitarlas, y mientras existan en alguna medida, se establece una reducción de jornada del 15 por 100 de la normal establecida para cada uno de los supuestos.

En caso de que se den dos circunstancias en el mismo puesto de trabajo, la jornada laboral vendrá reducida en un 30 por 100 y si se dan las tres se reducirá en un 45 por 100 de la jornada normal.

Se considerará que un puesto de trabajo es excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso todo aquel que así lo certifique el INSHT y la autoridad laboral.

Este artículo sustituye en su totalidad al plus económico establecido en la Ordenanza Laboral.

Art. 28. *Nocturnidad*.—Los trabajadores que se vean obligados a trabajar el turno de noche, tendrán una jornada de cuarenta horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, finalizando la jornada en la madrugada del sábado.

Quedan exceptuados de este jornada especial por nocturnidad los trabajadores que efectúen su trabajo en tres turnos rotativos.

Art. 29. *Licencias*.—Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a licencias retribuidas, percibiendo el salario base, plus salarial y antigüedad en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de treinta días naturales. Estos días se podrán disfrutar antes o después de celebrado el mismo.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: los hijos (incluso los del cónyuge hebdos en anteriores matrimonios), los padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, nietos o yernos y los nietos.

c) Si alguno de los motivos que se contemplan en el apartado b) del presente artículo, obliga a un desplazamiento fuera de la población de su residencia, así como en una complicación en el parto anteriormente citado se seguirán las siguientes normas:

1. Desplazamiento fuera de la provincia, cinco días.

2. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios previa justificación del médico que la atiende, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

d) Exámenes en Centros de Enseñanza Oficial, el tiempo que sea necesario para ello.

e) Traslado de domicilio fuera de la provincia, cuatro días, y dentro de ella, dos días.

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo necesario que haga falta, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

g) La mujer trabajadora, tendrá derecho a catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada, antes o después del parto.

h) Igualmente por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo.

i) Un día no retribuido por matrimonio de familiares del primer grado de consanguinidad.

j) Un día no retribuido por fallecimiento de tios carnales de ambos cónyuges.

Art. 30. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos*.—A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional y provincial de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, y siempre y cuando que la empresa se encuentre afectada por las negociaciones en cuestión.

Art. 31. *Formación profesional*.—Para su promoción y formación profesional, el trabajador, tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea éste el régimen instaurado en la Empresa cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y en caso de discrepancia, intervendrán los representantes de los trabajadores (Comité, Delegado de Personal o Delegado Sindical).

Asimismo, tendrá derecho a permiso con reserva del puesto de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

La concesión de tales reservas y permisos, requerirá la justificación de la asistencia a los cursos de que se trate con un grado de aprovechamiento adecuado.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 32. *Conceptos retributivos.*

Salario base: El salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias (365 más 60 = 425 días) según tablas anexas.

Plus salarial: El plus salarial tendrá el carácter de cotizabile a la Seguridad Social, se liquidará por día efectivamente trabajado y considerando como días de trabajo de lunes a sábado, independientemente que se realice una jornada de lunes a viernes.

Plus extrasalarial: Se pagará por día efectivamente trabajado, siguiendo con la consideración de no cotizabile a la Seguridad Social. Se liquidará por seis días a la semana, sea o no laborable el sábado.

En el salario a tiempo, en ningún caso, por la aplicación de este Convenio podrá producirse un incremento inferior ni superior a las 54.214 pesetas pactadas, salvo por la aplicación de la cláusula de revisión.

Art. 33. *Revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE registrase al 31 de agosto de 1984 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 5,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando tres medios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1984). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

A efectos del contenido de este artículo, en el supuesto de que la cláusula de revisión hubiera de operar, se utilizará la siguiente base media:

Base de 1983: 724.348.

Art. 34. *Antigüedad.*—En cumplimiento de lo establecido en el de igual número del Convenio del año 1983, se acuerda la descongelación progresiva de la antigüedad. En consecuencia, su cálculo durante el año 1984 se realizará incrementando las bases congeladas en los diferentes Convenios anteriores en un 7,5 por 100. En años sucesivos estas bases se seguirán incrementando en las cantidades que se puedan pactar en Convenio, hasta llegar a igualar el salario mínimo interprofesional vigente, momento en el que las antigüedades pasarán automáticamente a calcularse sobre éste.

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 15 de julio, y la segunda el 20 de diciembre, con arreglo a las normas que se indican en el artículo siguiente.

Art. 36. El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, será para cada una de ellas de una mensualidad de treinta días, calculando los emolumentos a percibir de la siguiente forma:

a) Trabajadores en régimen de trabajo con incentivos, según el promedio que le corresponda como destajistas o en trabajo a prima o a tarea, que se obtendrán hallando la media diaria obtenida por jornada normal durante los tres meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones.

b) Trabajadores que presten servicios a jornal, las pagas extraordinarias se calcularán a razón de treinta días de salario base más antigüedad y veinticinco días de plus salarial.

Mediante acuerdo entre las Empresas y sus trabajadores, podrán prorratearse las gratificaciones por semanas o meses.

Estos acuerdos se consignarán necesariamente por escrito y tendrán una duración de un año, pudiendo ser renovados a iniciativa del trabajador.

c) A los trabajadores casados que se incorporen al servicio militar, se les abonará, en tanto se hallen en tal situación, las pagas extraordinarias de verano y Navidad, a razón del salario base del Convenio más el premio de antigüedad que tenga establecido en el momento de su incorporación.

Si al incorporarse al servicio militar no hubiera alcanzado el año de servicio en la Empresa, las pagas extras tendrían la cuantía proporcional a la de los meses trabajados.

Deberá de comunicarse a la Empresa en el mes siguiente a licenciarse el deseo de incorporarse. Si tuviera permiso de duración superior al mes, el trabajador tendrá derecho a trabajar en la Empresa, en el caso de disfrutar de pase pernoctia y tiempo suficiente podrá trabajar en la Empresa con una jornada reducida. El tiempo que dure el servicio militar, se computará a efectos de antigüedad.

Art. 37. *Participación en beneficios.*—La participación en los beneficios se realizará aplicando un 6 por 100 sobre:

a) Para los trabajadores remunerados a jornal, es decir, por unidad de tiempo, que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la actividad y categoría pro-

fesional correspondiente, sobre el salario base del presente Convenio, más la antigüedad correspondiente.

b) Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima y otras formas de trabajo medido, sobre el mismo importe del apartado anterior aumentando en un 25 por 100 y por el tiempo de duración de este sistema de trabajo.

Se deducirán del cómputo los días en los que el trabajador falte al trabajo sin causa justificada.

No se deducirán, en cambio, los días en que el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o falta justificada.

El personal que haya prestado servicio a la Empresa durante un periodo inferior a un año percibirá la parte proporcional que corresponda.

El abono de la participación de beneficios, se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente a aquel en el que se haya devengado.

Art. 38. *Dieta.*—Tendrán derecho al percibo de dieta diaria de 1.500 pesetas los trabajadores que por el motivo que fuera, fueran desplazados por orden de la Empresa del Centro de trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho al percibo de media dieta diaria, con la cuantía de 700 pesetas, los trabajadores que sean desplazados por orden de la Empresa a 10 kilómetros o más del Centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a su domicilio para hacer la comida de medio día, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a una hora, en cada uno de los viajes de ida y vuelta, empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo, le será retribuido como realmente trabajado.

Art. 39. *Ayuda escolar.*—Los trabajadores con hijos en edad escolar, comprendida entre los cuatro y los dieciséis años, percibirán una ayuda escolar mínima de 250 pesetas por hijo y mes.

Art. 40. *I.L.T.*—Durante el periodo de enfermedad, el trabajador tiene obligación de acreditar su situación mediante la entrega semanal de los correspondientes partes médicos de confirmación de baja, a efectos de percepción de la prestación económica.

A todos los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad profesional, las Empresas les abonarán la diferencia económica existente entre el porcentaje efectuado por la Seguridad Social y el 100 por 100 normal cotizado.

En aquellas provincias en que se venga percibiendo complementos sobre las indemnizaciones por I.L.T., serán respetados en los términos que tengan acordados.

Art. 41. *Jubilación.*—Todos los trabajadores, al causar baja en la Empresa, por jubilación recibirán un premio de 1.500 pesetas por año de servicio en la Empresa.

En aquellas provincias en las que se venga percibiendo premios superiores a los establecidos, serán respetados en los términos acordados.

CAPITULO VI

Art. 42. *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 de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacaciones de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos sucesivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 43. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo político o sindical a nivel del Estado, Provincia o Municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

El ingreso deberá de ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPITULO VII

Art. 44. Se reconocerá un delegado sindical perteneciente a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellos Centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 75 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación del 10 por 100 de aquélla.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas.

El Delegado Sindical será preferentemente miembro del Comité de Empresa y deberá ser un trabajador en activo de la misma y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central «Sindicato» quien represente.

Art. 5. Funciones de los Delegados Sindicales.

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados de mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con vo. y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) El Delegado Sindical tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y Convenios Colectivos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

e) Los Delegados Sindicales, serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato o Central.

f) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato o Central.

2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

g) El Delegado Sindical podrá recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

h) En aquellos Centros de trabajo en los que se haya implantado el nivel de índice de productividad que se señala en este Convenio, el Delegado Sindical estará facultado para vigilar la aplicación del mismo.

i) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar visible, donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

j) Respecto del crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso corresponden al Delegado Sindical, para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas por períodos trimestrales, en el bien entendido de que transcurrido el mismo quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas no consumidas en tales menesteres.

k) En aquellos Centros de trabajo en los que materialmente sea factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado Sindical ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

l) Los Delegados Sindicales cejarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 6. Comités de Empresa y Delegados de Personal. Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales

y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo;

Sobre la fusión, absorción o modificación del «Estatus» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de inestabilidad, e. movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos oficiales o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

3. Las condiciones de seguridad o higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 47. Garantías.

a) Ningún representante podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de sus representaciones. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley permita.

En las Empresas se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos o Comisiones de Interpretación de los mismos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

el Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Art. 48. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa descalificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 49. Lo pactado en este capítulo mantendrá la misma vigencia que el Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Art. 50. *Descuento de cuotas Sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores de cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia o ingreso a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 51. *Asambleas en la Empresa.*—Las Empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los Centros de trabajo, cuando fue an solicitadas el día anterior a su realización, fuera de las horas de trabajo y siempre que las condiciones objetivas lo permitan.

A estas asambleas podrán asistir y participar los representantes de los Sindicatos a los diferentes niveles, local, provincial, estatal, etc., firmantes del Convenio.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, no la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones especiales de aquel salario mínimo interprofesional.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

En cuanto a lo no pactado en este Convenio, ambas partes firmantes se someten expresamente a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal, a la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica y al Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

A partir de la publicación de este Convenio, no se podrá negociar en ninguna provincia, el restablecimiento de cualquier

concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales que se incorporan como anexo II.

En caso de disconformidad será obligatoria la consulta a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1984, en las que se contemplarán provisiones de mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatorio su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de los cinco siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la Empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

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

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la Empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

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

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

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

ALAYA, ALMERIA, AVILA, BADAJOZ, BALEARES, BURGOS, CACERES, GADIZ, CASTELLON, C. REAL, CORDOBA, LA CORUNA, CUENCA, GERONA, GUADALAJARA, GUIPUZCOA, HUESCA, JAEN, LAS PALMAS, LEON, LERIDA, LUGO, ORENSE, PONTEVEDRA, TENERIFE, SEGOVIA, SEVILLA, SORIA, VIZCAYA Y ZAMORA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.650	208	57 y 109
III	1.582	208	57 109
IV	1.551	208	57 109
V	1.519	208	57 109
VI	1.489	208	57 109
VII	1.459	208	57 109
VIII	1.427	208	57 109
IX	1.388	208	57 109
X	1.358	208	57 109
XI	1.340	208	57 109
XII	1.333	208	57 109
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ALBACETE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.701	335	87
III	1.678	335	87
IV	1.656	335	87
V	1.634	335	87
VI	1.611	335	87
VII	1.589	335	87
VIII	1.566	335	87
IX	1.544	335	87
X	1.522	335	87
XI	1.499	335	87
XII	1.477	335	87
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ALICANTE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.609	227	130
III	1.546	227	130
IV	1.517	227	130
V	1.488	227	130
VI	1.461	227	130
VII	1.433	227	130
VIII	1.405	227	130
IX	1.367	227	130
X	1.339	227	130
XI	1.310	227	130
XII	1.291	227	130
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ASTURIAS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.114	169	37
III	2.041	169	37
IV	2.012	169	37
V	1.981	169	37
VI	1.951	169	37
VII	1.921	169	37
VIII	1.888	169	37
IX	1.848	169	37
X	1.819	169	37
XI	1.786	169	37
XII	1.761	169	37
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: CANTABRIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.666	227	8
III	1.617	227	8
IV	1.592	227	8
V	1.576	227	8
VI	1.556	227	8
VII	1.536	227	8
VIII	1.515	227	8
IX	1.494	227	8
X	1.473	227	8
XI	1.451	227	8
XII	1.434	227	8
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52·14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52·14·26))

PROVINCIA: GRANADA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	52.998	190	71
III	50.748	190	71
IV	49.872	190	71
V	49.867	190	71
VI	48.940	190	71
VII	1.580	190	71
VIII	1.552	190	71
IX	1.523	190	71
X	1.495	190	71
XI	1.467	190	71
XII	1.441	190	71
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52·14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52·14·26))

PROVINCIA: HUELVA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.711	134	289
III	1.632	134	289
IV	1.601	134	289
V	1.569	134	289
VI	1.538	134	289
VII	1.506	134	289
VIII	1.475	134	289
IX	1.440	134	289
X	1.409	134	289
XI	1.375	134	289
XII	1.345	134	289
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52·14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52·14·26))

PROVINCIA: MADRID

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.603	161	87
III	1.582	161	87
IV	1.563	161	87
V	1.541	161	87
VI	1.521	161	87
VII	1.501	161	87
VIII	1.492	161	87
IX	1.465	161	87
X	1.446	161	87
XI	1.424	161	87
XII	1.402	161	87
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52·14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52·14·26))

PROVINCIA: MALAGA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	-----	-----	-----
III	-----	-----	-----
IV	-----	-----	-----
V	-----	-----	-----
VI	59.780	193	191
VII	-----	-----	-----
VIII	57.311	193	191
IX	56.637	193	191
X	55.963	193	191
XI	55.797	193	191
XII	54.843	193	191
XIII			

Salario base X 423 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52*14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52*14+26))

PROVINCIA: MALAGA

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	61.374	191	193
III	61.136	191	193
IV	-----	---	---
V	-----	---	---
VI	59.804	191	193
VII	57.040	191	193
VIII	-----	---	---
IX	55.098	191	193
X	-----	---	---
XI	-----	---	---
XII	-----	---	---
XIII			

Salario base X 473 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52*14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52*14+26))

PROVINCIA: MURCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	-----	-----	-----
III	-----	-----	-----
IV	1.495	250	272
V	1.472	250	272
VI	1.447	250	272
VII	1.423	250	272
VIII	1.399	250	272
IX	1.372	250	272
X	1.347	250	272
XI	1.320	250	272
XII	1.299	250	272
XIII			

Salario base X 423 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52*14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52*14+26))

PROVINCIA: NAVARRA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	50.713	8.841	53
III	49.963	9.091	53
IV	46.993	8.491	53
V	46.033	8.281	53
VI	45.043	8.101	53
VII	44.083	7.891	53
VIII	41.233	7.321	53
IX	38.473	6.781	53
X	38.023	6.691	53
XI	38.115	6.271	53
XII	37.703	6.182	53
XIII			

Salario base X 423 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52*14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52*14+26))

PROVINCIA: PALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.527	203	129
III	1.503	203	129
IV	1.492	203	129
V	1.475	203	129
VI	1.456	203	129
VII	1.439	203	129
VIII	1.422	203	129
IX	1.409	203	129
X	1.398	203	129
XI	1.375	203	129
XII	1.251	203	129
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 309 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: RIOJA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.661	267	8
III	1.633	267	8
IV	1.606	267	8
V	1.578	267	8
VI	1.551	267	8
VII	1.523	267	8
VIII	1.495	267	8
IX	1.453	267	8
X	1.425	267	8
XI	1.405	267	8
XII	1.385	267	8
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 309 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: SALAMANCA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.724	195	66
III	1.682	195	66
IV	1.633	195	66
V	1.604	195	66
VI	1.576	195	66
VII	1.549	195	66
VIII	1.521	195	66
IX	1.484	195	66
X	1.457	195	66
XI	1.427	195	66
XII	1.404	195	66
XIII			

Salario base X 415 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 370 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: TERUEL

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.738	77	173
III	1.678	77	173
IV	1.650	77	173
V	1.624	77	173
VI	1.597	77	173
VII	1.571	77	173
VIII	1.542	77	173
IX	1.509	77	173
X	1.460	77	173
XI	1.455	77	173
XII	1.433	77	173
XIII			

Salario base X 421 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 309 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: VALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	63.344	172	131
III	54.074	172	131
IV	52.398	172	131
V	50.009	172	131
VI	49.197	172	131
VII	47.141	172	131
VIII	1.505	172	131
IX	1.443	172	131
X	1.405	172	131
XI	1.375	172	131
XII	1.341	172	131
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 275 días (365 - (52+14+20))

PROVINCIA: VALLADOLID

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.590	206	266
III	1.551	206	266
IV	1.519	206	266
V	1.496	206	266
VI	1.475	206	266
VII	1.454	206	266
VIII	1.438	206	266
IX	1.403	206	266
X	1.382	206	266
XI	1.359	206	266
XII	1.331	206	266
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 275 días (365 - (52+14+20))

ZARAGOZA

PROVINCIA: ZARAGOZA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII	1.287	553	120
OFI. 19	1.287	548	120
OFI. 29	1.287	521	120
OFI. 39	1.287	496	120
XI	1.287	469	120
XII	1.287	446	120
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 275 días (365 - (52+14+20))

ZARAGOZA

PROVINCIA: ZARAGOZA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	38.646	821	120
III	38.646	751	120
IV	38.646	728	120
V	38.646	699	120
VI	38.646	682	120
VII			
OPT. AD. 29	38.646	622	120
AUX. AD.	38.646	594	120
X			
XI			
XII			
XIII			

Salario base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial X 275 días (365 - (52+14+20))

PROVINCIA: TARRAGONA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
PEON	1.172	320	236
ESPECIALISTA 2º	1.172	352	236
ESPECIALISTA 1º	1.172	385	236
OFICIAL 2º	1.172	417	236
OFICIAL 1º	1.172	450	236
CAPATAZ	1.172	482	236
ENCARGADO	1.172	506	236

PROVINCIA: BARCELONA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
Encargado, Arquitecto, Ingeniero y Jefe Admin. 1º	60.714	16.011	40
Arquitecto, Ingeniero Técnico	49.704	12.812	40
Encargado bobina marítima	40.540	11.461	40
Jefe Compra, Ventas, Admin.	46.030	11.323	40
Encargado de Taller	1.513	609	40
Enc. bobina manual, Vialada	43.390	12.420	40
Oficial Administración 1º	1.470	506	40
Capataz	1.440	538	40
Oficial Edificios	41.005	11.622	40
Oficial 6º	1.403	527	40
Vendedor y Aux. Administ.	39.202	9.097	40
Ayudante y Especialista 1º	1.360	511	40
Librero, Almacenero, Vigilante, Cobrador	41.894	10.451	40
Especialista 6º y Peda. Especialidad	1.360	511	40
Pena	1.316	495	40

Salario base x 421 días (365 + 56 extraordinarios)
 Plus salarial x 349 días (365 - (52x14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial x 273 días (365 - (52x14+26))

PROVINCIA: TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI	1.592	106	334
VII	1.568	106	334
VIII	1.553	105	334
IX	1.514	104	334
X	1.491	104	334
XI	1.462	103	334
XII	1.441	102	334
XIII	1.221	98	334

Salario base x 421 días (365 + 56 extraordinarios)
 Plus salarial x 349 días (365 - (52x14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial x 273 días (365 - (52x14+26))

PROVINCIA: TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	52.341	2.756	8.235
III	50.261	2.707	8.235
IV	49.204	2.683	8.235
V	48.704	2.671	8.235
VI	47.936	2.653	8.235
VII	47.206	2.636	8.235
VIII	46.439	2.618	8.235
IX	45.601	2.598	8.235
X	44.872	2.581	8.235
XI	43.407	2.547	8.235
XII			
XIII			

Salario base x 421 días (365 + 56 extraordinarios)
 Plus salarial x 349 días (365 - (52x14) + 50 de extraordinarios)
 Plus extrasalarial x 273 días (365 - (52x14+26))

CONVENIO INTERPROVINCIAL DE TEJAS Y LADRILLOS

VIGENTES HASTA DICIEMBRE DE 1984

TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE 1984	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.058	53	106	180	254	328	402	476	550	624
III	993	50	99	169	238	308	377	447	516	586
IV	963	48	96	164	231	299	366	433	501	568
V	933	47	93	159	234	289	355	420	485	550
VI	904	45	90	154	217	280	344	407	470	533
VII	875	44	87	149	210	271	333	394	455	516
VIII	844	42	84	143	203	262	321	380	439	498
IX	807	40	81	137	194	250	307	363	420	476
X	778	39	78	132	187	241	296	350	405	459
XI	761	38	76	129	183	236	289	342	396	449
XII	755	38	75	128	181	234	287	340	393	445

10058

RESOLUCION de 20 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, de ámbito estatal, y el personal de las mismas.

Visto el texto de la revisión salarial para el año 1984 del Convenio Colectivo de las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, presentado en esta Dirección General el día 15 de marzo del año en curso, que fue suscrito el 7 de marzo actual, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto de la misma al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Revisión del Convenio estatal para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos

En función de lo establecido en el artículo cuarto, apartado B, del Convenio estatal para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, las partes firmantes han procedido a la revisión de los temas previstos en dicho artículo y en los términos siguientes:

«Art. 17. **Jornada de trabajo.**—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Podrá establecerse el cómputo anual de la jornada sin que en ningún caso pueda exceder de mil ochocientos veintiséis horas con veintisiete minutos; donde la distribución de esta jornada suponga la superación de las cuarenta horas semanales se computará semestralmente en términos de media.

Aquellas Empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en los apartados anteriores, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa. En cualquier caso el descanso semanal no podrá ser inferior a lo dispuesto en el artículo 37, primero, del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan realizar los estudios oportunos al objeto de que si las condiciones técnicas y productivas así lo permiten, la jornada de trabajo se distribuya de lunes a viernes.»

«Art. 20. **Vacaciones.**—Independientemente de la categoría profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la Empresa. Las mismas, a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan.

Si el trabajador lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre junio y octubre. Este pacto anterior se establece para 1984 con carácter experimental y no vinculante para años sucesivos.

A los efectos del periodo de vacaciones se tomará como tal el año natural de que se trate, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre debiendo en todo caso el trabajador disfrutar el tiempo que le corresponda dentro del año.

Sin embargo, los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no hubiese completado un año natural en la plantilla de la Empresa, disfrutarán por esas fechas del número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

Las vacaciones se retribuirán, previa solicitud del interesado, antes del comienzo de las mismas, y se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada laboral normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajado, computándose como semana completa la fracción de la misma. En caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos, y salvaguardando los derechos previstos en el artículo 38, C), del Estatuto de los Trabajadores éstas se distribuirán entre los trabajadores mediante el sistema de rotación anual.

«Art. 24. **Salario Convenio.**—Es el que como tal figura para cada categoría profesional en el anexo de este Convenio.

Art. 25. **Complemento personal de antigüedad.**—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en cuatrientos en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo de 1984 será de 35.000 pesetas con efectos de 1 de enero.

«Art. 29. **Desplazamientos.**—Las Empresas por necesidades del servicio podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 380 pesetas y 540 pesetas diarias, respectivamente, según el desplazamiento sea media jornada o completa.

Las condiciones en que se deben efectuar los desplazamientos figurarán en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, si lo tuviere.

Cuando un desplazamiento suponga para el trabajador la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de treinta días naturales, éste tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes.

Quedan excluidos de este artículo aquellos trabajadores que por razón de su trabajo, ejemplo: Viajantes, Corredores en plaza, etc., realicen desplazamientos de forma habitual, en cuyo