

MINISTERIO DE TRABAJO

6053

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo suscrito por la patronal HISPALYT y por la Central Sindical UGT.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la patronal HISPALYT (Asociación Nacional de Fabricantes de Ladrillos, Tejas y Piezas Especiales) y por la Central Sindical UGT el día 13 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 15 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación. No obstante la cláusula adicional tercera plantea un problema ajeno a cuestiones directamente laborales, siendo problema de tipo civil entre las Empresas y sus contratistas;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 13 de febrero de 1980 entre HISPALYT y UGT, cuyo texto se inserta a continuación, si bien la cláusula adicional tercera se entenderá de acuerdo con lo dispuesto en el último considerando.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes legales de la Empresa HISPALYT (Asociación Nacional de Fabricantes de Ladrillos, Tejas y Piezas Especiales y Central Sindical UGT).

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, vigencia y 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 entiende sujeto 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 el personal comprendido en el artículo tercero, apartado k), de la Ley de Relaciones Laborales, que realiza funciones de alta dirección o alto gobierno.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981.

Art. 5.º 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 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 firmantes incumpliera las obligaciones establecidas en este Convenio, la otra parte firmante demandará lo que proceda en la vía legal correspondiente.

CAPITULO II

Comisión mixta de interpretación y Subcomisión de productividad

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) de entre los que han formado parte la Comisión Deliberadora del Convenio, como titulares o suplentes. 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 requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo.

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

Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstarán 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 del Convenio 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.

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.

Caso de no llegarse a acuerdo en dicha Subcomisión sobre la aplicación de las tablas de rendimientos normales de productividad, será competente el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), a cuya competencia se someten las partes.

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 el artículo 10 de este mismo texto.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 12. *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.

CAPITULO IV

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

Art. 13. *Jornada laboral*.—La jornada laboral de trabajo para el año 1980 será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

La jornada para el año 1981 será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y una horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

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, u otras interrupciones cuando existan normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, ya sean continuadas o no.

Será de acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y las Empresas la distribución de las horas efectivas de trabajo, siendo preferentemente de lunes a viernes.

Art. 14. *Excepciones a la jornada*.—Se exceptúan 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 setenta horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenido las que excedan de cuarenta y tres horas de la semana, y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 15, sobre las que excedan a las aludidas setenta horas.

Art. 15. Horas extraordinarias.—Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias habituales.

En situaciones excepcionales, determinadas por siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas y siempre que exista acuerdo entre los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa Delegados de Personal o Delegados sindicales), se podrán realizar un número de horas extraordinarias que no excedan de diez al mes por trabajador.

Igualmente se podrán realizar horas extraordinarias, y siempre que exista acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, y nunca más de diez al mes por trabajador, y con carácter excepcional, en caso de pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se exceptúa de lo anteriormente expuesto el servicio de mantenimiento y el trabajo de los cocedores de los hornos, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley para dichos casos.

Siempre que en una Empresa se hayan realizado por toda la plantilla un número de horas extraordinarias habituales igual o superior al número de horas anuales que componen la jornada normal de un trabajador, la Empresa vendrá obligada a la creación de tantos puestos de trabajo como resultado se obtenga de la fracción de dividir el número de horas extraordinarias por el número de horas anuales que componen la jornada normal de un trabajador. Se exceptúan de este cómputo las horas realizadas por el servicio de mantenimiento y los cocedores o quemadores de los hornos.

La Empresa informará periódicamente, al menos trimestralmente, a los representantes legales de los trabajadores del número de horas extras realizadas, las causas que las motivaron, así como de quiénes las realizaron.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100 del salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Art. 16. Forma de cálculo de las horas extras.—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 julio y Navidad, dividido por las cuarenta y tres horas semanales en caso de jornada partida, o por las cuarenta y dos en caso de jornada continuada, aumentado el resultado en un 75 por 100.

CAPITULO V

Vacaciones

Art. 17. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días, retribuidas a razón del salario base, plus de convenio y antigüedad, más el promedio de incentivos diarios que resulte 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.

En caso de divergencia por cualquier causa, las vacaciones se establecerán por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

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 doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 18. Aumento salarial.—Para el presente año 1980 se pacta un aumento lineal de 74.000 pesetas por trabajador, sin distinción de categorías, excepto Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos, cuyo aumento lineal será de 43.000 pesetas anuales. En su consecuencia, en ningún caso por la aplicación de este Convenio podrá producirse un aumento total superior a las cantidades convenidas, con exclusión únicamente de lo pactado en el artículo 21 sobre asignación mínima de pesetas 40 de plus transporte.

Art. 19. Efectos económicos.—En aquellos casos de provincias cuyos Convenios finalicen con posterioridad al primero de enero de 1980, la aplicación del presente Convenio se iniciará

a partir del día siguiente a dicho vencimiento, aplicándose el aumento total aquí contenido proporcionalmente al tiempo que reste hasta el día 31 de diciembre de 1980, con la corrección que en su caso proceda, conforme a lo previsto sobre revisión económica en el artículo siguiente.

En aquellas provincias cuyos Convenios hubiesen vencido en fecha anterior al día primero de enero de 1980 los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán a la fecha siguiente a su vencimiento.

En aquellas provincias en cuyos Convenios provinciales consten estipulados pactos relativos a este tema, se estará siempre a lo pactado en cada caso.

Art. 20. Revisión.—Si en los seis primeros meses del año 1980 (enero-junio) el índice de precios al consumo (IPC) supera el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Para el año 1981 se negociarán por la Comisión Paritaria del Convenio las tablas salariales a regir en dicho año.

Art. 21. Plus transporte.—Para aquellas provincias que han estado acogidas al Convenio Colectivo interprovincial se fija una asignación mínima de 40 pesetas diarias por día efectivamente trabajado, sin necesidad de justificación y con independencia de la distancia existente entre el domicilio del trabajador y el Centro de trabajo. Este plus transporte revestirá las siguientes condiciones:

- 1.ª Será percibido por todos los trabajadores de la Empresa, sea cual fuere su categoría profesional.
- 2.ª Estará exento de tributación y Seguridad Social.
- 3.ª No se cobrará cuando no se acuda al trabajo.
- 4.ª No computará para vacaciones.
- 5.ª No computará para pagas extraordinarias.

Cuando este plus viniese siendo abonado por las Empresas en cuantía superior en virtud del Convenio interprovincial o provincial, se mantendrá como garantía «ad personam» el mismo importe que con este concepto se viniese abonando.

Art. 22. Ayuda escolar.—Los trabajadores con hijos en edad escolar comprendida entre los cinco y los dieciséis años percibirán una ayuda escolar de 250 pesetas por hijo y mes. En aquellas provincias en cuyos Convenios estuviese pactada mayor cantidad por este concepto se seguirá cobrando la cantidad superior.

Art. 23. 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 profesional 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, más la antigüedad correspondiente.

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 o enfermedad profesional.

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

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

Art. 24. Antigüedad.—Las bonificaciones por años de servicio (antigüedad) quedan congeladas a la fecha de vencimiento de los diferentes Convenios provinciales o interprovinciales.

Su cálculo se realizará sobre los distintos salarios base de los diferentes Convenios existentes, tanto provinciales como interprovinciales, y precisamente referidos a la fecha de vencimiento de cada uno de ellos.

CAPITULO VII

Gratificaciones extraordinarias

Art. 25. Gratificaciones extraordinarias.—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 1 de julio y la segunda el 24 de diciembre, con arreglo a las normas que se indican en el artículo siguiente.

Art. 26. El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio 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 les corresponda como destajistas o en trabajo a prima o a tarea, que se obtendrá 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 del salario del Convenio más antigüedad y prima de asistencia.

Art. 27. *Prorrateso*.—Mediante acuerdo ante 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.

Art. 28. *Servicio militar*.—A los trabajadores que, casados y con descendencia, se incorporen obligatoriamente al servicio militar, se les abonará, en tanto se hallen en tal situación, las pagas extraordinarias de julio y Navidad, a razón del salario base del Convenio más el premio de antigüedad que tengan establecido en el momento de su incorporación.

Si al incorporarse al servicio militar no hubieran 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 reincorporarse. Si tuviera permiso de duración superior al mes el trabajador tendrá derecho a trabajar en la Empresa, y en el caso de disfrutar de pase de pernocta 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.

CAPITULO VIII

Complementos de puesto de trabajo

Art. 29. *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 si así lo certifica la SSSH y la autoridad laboral competente.

Art. 30. *Nocturnidad*.—Los trabajadores que se vean obligados a trabajar en 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 esta jornada especial por nocturnidad los trabajadores que efectúen su trabajo en tres turnos rotativos.

CAPITULO IX

Licencias, excedencias, enfermedad, jubilación, formación profesional y ceses

Art. 31. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, percibiendo el salario base, plus Convenio 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.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Si por 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.ª Desplazamientos fuera de la provincia, cinco días.

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

d) Exámenes en Centro 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. Si atendidas las circunstancias fuera necesaria una prórroga del tiempo previsto, antes detalladas, podrá ser ampliada la duración de aquella de que se trate hasta el doble de los días previstos, sin que el exceso de tiempo conseguido dé lugar a devengos de retribuciones de ninguna clase.

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

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

Art. 32. *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 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 período 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 período 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

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

Art. 33. *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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Art. 34. *Enfermedad*.—Durante el período 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.

Art. 35. *Jubilación*.—Todos los trabajadores en la fecha de su jubilación recibirán un premio de 1.500 pesetas por año de servicio en la Empresa.

Art. 36. *Ceses*.—Los trabajadores fijos o interinos que soliciten su cese en la Empresa deberán anunciar el mismo por escrito con quince días de antelación, como mínimo.

Art. 37. *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 de 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 X

Dietas

Art. 38. *Dietas*.—Tendrán derecho al percibo de dieta diaria de 1.500 pesetas los trabajadores que por cualquier motivo 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 mediodía, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a dos horas empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo les será retribuido como realmente trabajado.

CAPITULO XI

Productividad y absentismo

Art. 39. *Productividad*.—Se crean unas tablas de rendimientos normales, que se acompañan como anexo número 1.

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. 40. *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 éste 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 deban 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, características, 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 indican 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 influyan en las mismas por razones de temperatura, de humedad, frío etc.

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 en las mismas en caso de que por cualquier discrepancia surgiera el conflicto, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios.

Art. 41. 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 maquinaria, 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.

Las tablas aprobadas entran en vigor, con carácter experimental, el mismo día de la publicación del Convenio, y formarán un todo orgánico con el resto del mismo, según se especifica en el artículo 6.º del presente texto articulado.

Si por defecto manifiesto en su elaboración cualesquiera 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 reelaboración.

Art. 42. Absentismo.—Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la económica 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 la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de fecha 5 de enero de 1980.

Art. 43. Partes de trabajo.—El trabajador, en aquellas Empresas donde así lo tuvieran establecido, 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).

CAPÍTULO XII

Prendas de trabajo

Art. 44. Prendas de trabajo.—A todos los trabajadores les serán entregados dos trajes de trabajo al año, uno en abril y otro en octubre.

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

CAPÍTULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. 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.

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.

Art. 46. Prevención de enfermedades.—Será obligatorio que a todos los trabajadores de cada Empresa se les efectúe un reconocimiento médico completo al menos una vez al año, con notificación de los resultados a los mismos.

Art. 47. Incapacidad laboral transitoria.—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.

Art. 48. Póliza de seguro.—Las Empresas suscribirán una póliza de seguro con efectos del día primero del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, para sus trabajadores, desde el momento que comienzan a prestar sus servicios los de ingreso posterior a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Las pólizas cubrirán los siguientes casos, siempre derivados de accidente laboral:

a) Invalidez en grado de incapacidad total y absoluta, 1.000.000 de pesetas.

b) Incapacidad en grado de permanente con pérdida de algún miembro, 500.000 pesetas.

c) Muerte por accidente de trabajo, 500.000 pesetas.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales de los Delegados sindicales y su actividad en los centros de trabajo

Art. 49. Se reconocerá un Delegado sindical en aquellos centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación del 15 por 100 de aquella.

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 o Sindicato a quien represente.

Art. 50. Funciones de los Delegados sindicales.

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del 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 voz 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 a 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 todos los trabajadores.

j) Respecto del crédito de horas mensuales retribuidas que en su caso correspondan al Delegado sindical para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas por periodos 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 ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

III) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere el artículo primero de este apartado, 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 expresará con claridad la orden de descuento la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de 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. *Excedencias.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes, a partir de finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla superior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que dentro de su grupo profesional se produzca en la plantilla de la misma.

Art. 52. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional 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. 53. Los Delegados sindicales tendrán derecho a quince horas mensuales retribuidas para desempeñar sus funciones.

CAPITULO XV

Comités de Empresa y Delegados de Personal

Art. 54. *Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa 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 al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité 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 siniestralidad, el 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 e 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 al 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 miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, 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) El Comité velará 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. 55. *Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste 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 su representación. 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, aparte 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 y 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 los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, 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 de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de 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.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Art. 56. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 57. Lo aquí pactado 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.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las tablas que se incorporan como anexo a este Convenio forman parte inseparable del mismo.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo ni 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 TERCERA

La aplicación de las mejoras económicas del Convenio tendrá repercusión en los precios, incluso entre las Empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costos salariales que este Convenio determina.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

En cuanto a lo no pactado en este Convenio, ambas partes firmantes se someten expresamente a lo establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal, sobre negociación colectiva, firmado por la CEOE y UGT en fecha 5 de enero de 1980.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA

Las partes contratantes se comprometen a reiterar al Gobierno la solicitud de que se reduzca la edad de jubilación a los sesenta años. Esta solicitud se dirigirá al Gobierno dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

La motivación de la petición que, conjuntamente, se comprometen ambas partes firmantes a dirigir al Gobierno, que no es nueva, puesto que desde hace mucho tiempo se viene haciendo periódicamente, es la crisis de puestos de trabajo existente a nivel nacional en todos los sectores.

Con el establecimiento de una edad de jubilación inferior a la que actualmente se concede se conseguiría la reducción del paro en una proporción muy elevada y, por ende, conseguir un aumento del empleo.

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA

Ambas partes firmantes de este Convenio se comprometen a realizar los estudios y aprobación de las unidades de teja plana y curva que faltan de incorporar a los rendimientos normales de trabajo que como anexo número 1 se adjuntan a este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

Rendimientos normales de trabajo

PARA HUEQUERIA, LADRILLO MACIZO Y BOVEDILLAS

A) Modelo en máquina.

A-1) Operación consistente en retirar los ladrillos o bovedillas del carro cortador colocándolos en estanterías, bandejas, cajones, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora en huequería y ladrillo macizo: 3.400 kilogramos. En bovedillas: 3.500 kilogramos.

A-2) a) Operación consistente simplemente en transportar estanterías, bandejas, cajones, etc., ya cargados, con carretilla manual o carretillo al lugar de descarga situado a una distancia media de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 14 viajes.

b) Operación consistente en transportar estanterías, bandejas, cajones, etc., ya cargados, con carretilla manual o carretillo al lugar de emplazamiento, y realizando la descarga, con una distancia media de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.900 kilogramos. En bovedillas: 3.000 kilogramos.

c) Operación consistente en transportar estanterías, bandejas, cajones, etc., ya cargados, con moto-vagoneta tipo «Alfaro» o similares, al lugar de descarga situado a una distancia media de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora en huequería y ladrillo macizo: Con 500 kilogramos de carga: 20 viajes. Con 1.000 kilogramos de carga: 18 viajes. En bovedilla, retornando estanterías, bandejas, etc. Rendimiento de un hombre en una hora: 30 viajes.

d) Operación consistente en cargar las estanterías, bandejas o cajones, transportándolos al lugar de emplazamiento, situado a una distancia media de 100 metros ida y vuelta y realizar la descarga de las mismas con carretilla manual o carretillo.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.400 kilogramos.

A-3) En las instalaciones en las que exista cargador automático el vigilante vendrá obligado a solucionar las anomalías que pudieran producirse en el moldeo y corte de los ladrillos o bovedillas.

B) Trabajo en hornos.

B-1.1) En horno «Hoffman», mediante transporte con carretillo a mano desde secaderos naturales o artificiales y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también puertas, limpieza y colocando papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.150 kilogramos.

B-1.2) En horno «Hoffman», mediante transporte con carretilla manual tipo «Alfaro» o similares, desde secaderos naturales o artificiales y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, puertas, colocación de papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.600 kilogramos.

B-1.3) En horno «Hoffman», mediante transporte con moto-carro tipo «Alfaro» o similar, desde secaderos naturales o artificiales, y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, puertas, colocación de papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 1.900 kilogramos. En bovedillas: 2.000 kilogramos.

B-1.4) En horno «Hoffman» en el que por las pequeñas dimensiones de las puertas no caben las estanterías, bandejas o cajones, realizando únicamente el encañe de los materiales situados por otro equipo en la puerta del horno, realizando también limpieza, puertas, colocando el papel, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.500 kilogramos.

B-1.5) Confección de paquetes para encañe del horno con pinza en el exterior del mismo:

a) Transporte con moto-vagoneta tipo «Alfaro», de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde el secadero a la zona de formación de paquetes y realización de los mismos.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kilogramos.

b) Realización de paquetes sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kilogramos. En bovedillas: 2.700 kilogramos.

B-1.6) En horno «Hoffman», mediante transporte con la pinza desde zona de formación de paquetes y su colocación esmerada de los mismos en el interior del horno.

El rendimiento del conductor de la pinza vendrá determinado en todo momento por las necesidades de carga del horno.

B-2) Desencañe.

B-2.1) Descarga horno «Hoffman», transporte con carretillo manual del material cocido desde el horno a patio o sobre «palets», colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 1.200 kilogramos. En bovedillas: 1.250 kilogramos.

B-2.2) Descarga de horno «Hoffman», transporte con carretilla manual «Alfaro» o similar, del material cocido a patios, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.650 kilogramos.

B-2.3) Descarga de horno «Hoffman», transporte con motorcarro del material cocido desde el horno a patios, clasificándolo y retirando escorias y residuos, con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kilogramos.

B-2.4) Descarga de horno «Hoffman», transporte con pinza de los paquetes de material cocido desde el horno a patios.

El rendimiento del conductor de la pinza vendrá determinado en todo momento por las necesidades del funcionamiento del horno.

B-3) Escañe y desencañe, cuando el mismo equipo o máquina realice las dos funciones.

B-3.1) En las mismas condiciones que B-1.1 y B-2.1.

B-3.2) En las mismas condiciones que B-1.2 y B-2.2.

B-3.3) En las mismas condiciones que B-1.3 y B-2.3.

B-3.4) En las mismas condiciones que B-1.6 y B-2.4.

Nota: Estos rendimientos la práctica aconseja que se hagan en equipo, con excepción de cuando se realizan con pinzas, y la distancia, aproximada de transporte en descarga debe de ser de 100 metros ida y vuelta.

B-3.5) Cuando en la carga y descarga de un horno «Hoffman» solamente se realicen éstas sin transporte de materiales, pero haciendo limpiezas, puertas, papel, etc.

Carga.—Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kilogramos. En bovedillas: 2.250 kilogramos.

Descarga.—Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kilogramos. En bovedillas: 2.500 kilogramos.

C) Carga y descarga de vagones en horno «Túnel».

C-1.1) Formación de paquetes sobre vagones horno «Túnel», sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.500 kilogramos. En bovedillas: 3.300 kilogramos.

C-1.2) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde secaderos al vagón de horno y formación de paquetes.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kilogramos.

C-1.3) Deshacer paquetes, transportando el material cocido a patios, colocándolo y clasificándolo, retirando escoria y residuos, con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.900 kilogramos para huequería, ladrillo macizo y bovedillas.

C-1.4) Deshacer paquetes, colocando el material sobre cinta transportadora, clasificándolo y colocándolo sobre camiones, «palets» o carretilla, sin retirada de residuos ni transporte.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 3.500 kilogramos. Para bovedilla: 3.600 kilogramos.

Nota: Este rendimiento, la práctica aconseja que se realice en equipo.

D) Formación de paquetes de material cocido, clasificándolo.

D-1) Sin flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.600 kilogramos. Para bovedilla: 3.000 kilogramos.

D-2) Empaquetado y flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.100 kilogramos. Para bovedilla: 2.500 kilogramos.

E) Flejado o retracción con funda y soplete.

E-1) Flejado.

E-1.1) Cuando los paquetes circulan al lugar de flejado sobre una cinta transportadora.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 14 paquetes (con cuatro flejes por paquete de un metro cúbico).

E-1.2) Cuando los paquetes se encuentran en el patio.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo y bovedillas: 10 paquetes (con cuatro flejes por paquete de un metro cúbico).

E-2) Retracción con funda y soplete.

E-2.1) Con capuchón colocado.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 28 paquetes. Para bovedilla: 30 paquetes.

E-2.2) Operación conjunta de colocar el capuchón sobre el paquete.

Rendimiento de una pareja en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 90 paquetes.

E-2.3) Colocando capuchones y retractilizándolos en operación conjunta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 25 paquetes. Para bovedilla: 27 paquetes.

F) Transporte y apilado de paquetes en patio o sobre camión.

F-1.1) Con pinza aprehensora, recorriendo una distancia total de aproximadamente 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 20 viajes.

F-1.2) Con púas, recorriendo una distancia de aproximadamente 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 20 viajes.

G) Carga de camiones.

G-1.1) Carga manual desde pila.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 2.000 kilogramos.

G-1.2) Carga manual desde paquetes, cachamada o rejal.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 1.900 kilogramos. Para bovedilla: 1.800 kilogramos.

G-1.3) Carga manual desde muelle, bandejas, plataformas, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.900 kilogramos. Para bovedilla: 3.000 kilogramos.

G-1.4) Carga mecánica de paquetes, flejados o retractilizados.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 36 viajes.

H) Cocedores.

H-1) Dado que este trabajo depende más del esfuerzo físico del obrero, de diversas causas ajenas a la voluntad de empresarios y trabajadores, estos obreros estarán obligados a cocer al ritmo que sea necesario para la buena marcha de la Empresa, distribuyéndose el combustible sólido en el piso del horno en aquellas Empresas que lo empleen, vigilar también la maquinaria propia del horno y los secaderos.

Notas generales:

1.ª Todos los cálculos de las presentes tablas de rendimientos de han realizado en términos de barro cocido.

2.ª Estos rendimientos no afectarán a aquellas fábricas que tengan automatización total.

M^º DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6054

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: Sección 3.ª AS/cg-25.685/78.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión, con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea: C/S. 25 KV., a E. T. 887, y cambio tensión.

Final de la misma: 11 a 25 KV., en E. T. 887 y E. T. 464.

Término municipal a que afecta: Mollet del Vallés.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud: 265 metros de tendido subterráneo.

Conductor: Aluminio de 2 (3 por 1 por 70) milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable subterráneo.

Estación transformadora: 160 y 630 KVA., 25/0,380-0,220 KV.