

6.ª Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de falta en superior grado.

Art. 46. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas durante el mes.

2.ª La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando de estas faltas de deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.ª La simulación de enfermedad o accidente.

4.ª La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la Empresa, será considerada como falta muy grave.

5.ª Descuidos importantes en la conservación de los géneros o artículos.

6.ª Las faltas de rectitud o consideración al público.

Art. 47. Se considerarán faltas muy graves:

1.ª Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2.ª El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hacer concurrencia a la Empresa a través de negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.ª El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa, la embriaguez o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la Empresa.

5.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

7.ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

8.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

9.ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

SECCION SEGUNDA.—SANCIONES

Art. 48. Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes:

Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves.—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; postergación hasta tres años en el orden que de aumentos pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización. Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Art. 49. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Art. 50. *Normas de procedimiento.*—En los supuestos de faltas muy graves, se instruirá un expediente sumario en el que será oído el trabajador. Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y las mismas podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente en el plazo de los veinte días hábiles siguientes.

Art. 51. *Plazo de prescripción.*—Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

SECCION TERCERA.—PREMIOS

Art. 52. A propuesta del Comité Intercentro o por iniciativa propia, la Entidad propietaria podrá premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y aquellos otros realizados en circunstancias singulares que revelen en su autor un profundo celo profesional.

Dichos premios podrán consistir en cantidades a metálico, ampliación de vacaciones o cualquier otro tipo de recompensa, y todos ellos se harán públicos como mención honorífica, al tiempo que se dejará de la misma constancia en los respectivos expedientes profesionales de los trabajadores.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 53. Los trabajadores con más de quince años de antigüedad en la Empresa que deseen jubilarse voluntariamente, y

siempre que a la Empresa interese su jubilación, tendrán derecho a percibir un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

— Jubilación voluntaria a los sesenta años: Quince mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Catorce mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Trece mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Doce mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Once mensualidades.

— Jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el importe del haber base más antigüedad que tenga en el momento de ejercitar su derecho acreditado el trabajador. Caso de que se ejercite el derecho de la jubilación después de los sesenta y cinco años, no se percibirá cantidad o premio ninguno.

Art. 54. *Seguro a cargo de la Empresa.*—La Empresa suscribirá a su exclusivo cargo y para la totalidad de sus empleados un seguro por muerte e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente que cubran a los productores afectados o a sus causahabientes una indemnización de un millón de pesetas en caso de muerte y dos millones de pesetas en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Art. 55. *Ayuda escolar.*—La Empresa abonará al principio de cada año académico a los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años, ambos inclusive, y en concepto de ayuda para adquisición de material escolar, la cantidad de dos mil quinientas pesetas por hijo.

Art. 56. *Ayudas por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*—Los trabajadores por cada hijo disminuido psíquica o físicamente tendrán derecho a percibir de la Empresa una prestación económica de cinco mil pesetas mensuales.

Art. 57. *Uniformes y reposición de prendas.*—A los trabajadores que presten servicios en dependencias o secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán dos guardapolvos, o monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las prendas no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición ceberán entregarse las usadas.

Art. 58. *Fiestas patronales.*—Los trabajadores, y con motivo de las fiestas patronales de las localidades en que estén destinados, percibirán coincidiendo con la del Santo Patrón de cada localidad, la suma de seis mil pesetas anuales.

Art. 59. El personal incorporado al servicio militar no debengará haberes; no obstante y siempre que tuviere acreditado dos años de servicio en la Empresa, tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de Navidad, así como la que corresponde al primer semestre de cada año prevista en el artículo 27.

Dicho personal cuando disponga de permiso y pueda trabajar, percibirá el sueldo íntegro de su categoría aunque sólo realice media jornada.

Art. 60. *Traslados.*—Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja, podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido a instancias del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso podrá ser impuesto por sanción en la forma prevista en este Convenio.

Art. 61. Cuando el trabajador sea trasladado como consecuencia de sanción por falta por él cometida, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas en medio ordinario de locomoción.

Tendrán asimismo derecho a transporte gratuito de mobiliario, ropas y enseres de su hogar.

Art. 62. *Salidas, viajes y dietas.*—El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a una dieta mínima diaria de mil quinientas pesetas, cuando el desplazamiento comprenda la jornada completa y durante la misma se realicen las dos comidas principales y se pernocte, o de ochocientas pesetas cuando comprenda media jornada y realizándose durante dicho período pernocte y una de las comidas principales.

Art. 63. *Kilometraje.*—Cuando la comisión de servicio se preste utilizando vehículo propiedad del trabajador, el mismo tendrá derecho a una indemnización económica, en compensación, a razón de diez pesetas por kilómetro recorrido.

17423

RESOLUCION de 10 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa la adhesión al Convenio Colectivo de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, de la Empresa «Baldosin Cerámico», de la provincia de Valencia.

Visto el expediente de adhesión al Convenio Colectivo de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, homologado el 6 de junio de 1979 y modificado por Laudo de 25 de abril de 1980, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de mayo de 1980, de la Empresa «Baldosin Cerámico», de la provincia de Valencia, y,

Resultando que con fecha 5 de julio de 1980, se recibió escrito del Delegado de Trabajo de Valencia, al que enviaba adjunto escrito y pacto de adhesión de la Empresa «Baldosin Cerámico» y la representación de los trabajadores, al Convenio Colectivo de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, homologado el 6 de junio de 1979 y modificado por Laudo de 25 de abril de 1980 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de mayo del presente año, por lo que ha de aplicarse lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo que aprobó el Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender en esta clase de asuntos, viene determinada por lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo;

Considerando que a tenor de lo preceptuado en el citado artículo 92 de la Ley de 10 de marzo de 1980, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, la adhesión solicitada es conforme a derecho, al no tener el Centro que se adhiere ningún Convenio vigente para el mismo;

Considerando que procede enviar dicha adhesión al Registro de este Centro directivo;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Inscribir en el Registro correspondiente la adhesión de la Empresa «Baldosin Cerámico», al Convenio Colectivo de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines, homologado el 6 de junio de 1979 y modificado por Laudo de 25 de abril de 1980.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los Representantes de la Empresa y de los trabajadores que se adhieren al Convenio.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», remitiendo una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 10 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terrieiro.

1.º Adhesión.—Las partes acuerdan por unanimidad adherirse, con efectos a partir del 1 de abril de 1980 al Convenio Interprovincial para el Vidrio, Cerámica e Industrias Afines, homologado por la Dirección General de Trabajo en 7 de febrero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 27) en lo subsistente, junto con el Convenio de ámbito estatal de Vidrio y Cerámica e Industrias Afines homologado por la Dirección General de Trabajo en 6 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 13 de julio), modificado por Laudo de 25 de abril de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo).

El pago de diferencias derivadas del presente se efectuará dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

No obstante y al amparo de los artículos 82 y 83-3 del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de regulación de las productividades y adecuación de los salarios a los respectivos rendimientos, en tanto las Empresas fabricantes de baldosin cerámico permanezcan adheridas a un Convenio de ámbito superior y no se acordase lo contrario, como derecho subsidiario y complementario del estatal, se regirán por los presentes pactos.

2.º Globalidad.—Las condiciones retributivas derivadas de los Convenios del artículo anterior y las del presente pacto forman un todo orgánico consideradas globalmente y por anualidades, y cualquier aumento de la autoridad quedará compensado si no las supera, en caso contrario, se considerará compensado hasta la diferencia.

3.º Adecuación de rendimiento y retribuciones.—Los salarios, que comportan el aumento del Convenio Estatal relacionados con la productividad, se hallan expresados en las columnas de la tabla anexa número I, que corresponden a la producción mínima, media y óptima.

Partiendo de los rendimientos habituales, en las Empresas que están alcanzando los 100 puntos Bedaux o equivalentes de otros sistemas, a todos los efectos se consideran como óptimo (80 puntos Bedaux o equivalentes), y se han adecuado los rendimientos inferiores correspondientes a las otras dos columnas de dicha tabla en la debida proporción.

Las percepciones que se pagaban a los rendimientos habituales más el correspondiente aumento del Convenio Estatal, deducido el plus de asistencia que se pagará aparte, después de la antedicha adecuación, quedan reflejadas como expresa el párrafo anterior.

Las Empresas que tengan implantado un sistema de trabajo a tiempo medido, la producción óptima será retribuida por la columna correspondiente de la referida tabla.

Aquellas Empresas que, en la actualidad no apliquen ningún sistema de trabajo a tiempo medido, retribuirán la producción habitual, con un aumento del 13 por 100 sobre los salarios que a dicha producción correspondía en 31 de marzo de 1980. Estando, en lo que respecta a la producción mínima a los salarios establecidos en la tabla anexa número I.

4.º Partes de producción.—Los trabajadores continúan obligados a formular y firmar los partes diarios de producción, que serán comprobados y visados por las personas designadas por la Empresa.

Las piezas rechazables por defectos de calidad no computarán en los rendimientos ni a efectos de retribución, si es por causas imputables al trabajador.

5.º Los aumentos salariales atribuibles a los rendimientos de

la tabla están íntimamente ligados y coordinados con la productividad (sea o no medida), perdiéndose el derecho a su percibo, para reducirlo al salario mínimo interprofesional, cuando dicho rendimiento mínimo no se alcance por causas imputables al trabajador, sin perjuicio de las sanciones legales que procedan.

Cuando el resultado de las mediciones o comprobaciones sean inferiores a las señaladas por la Empresa, ésta abonará la diferencia cuando proceda, con arreglo a la Ordenanza, al momento de puesta en práctica definitiva de aquéllas

6.º Comisión arbitral.—Para la aplicación, actualización y cualquier divergencia entre las partes relacionada con los rendimientos, sin perjuicio de las atribuciones inherentes a la Jurisdicción Laboral, se crea una Comisión Arbitral que en todo caso intervendrá con carácter previo, que estará presidida por don José Antonio Llavana Uribellarrea o quien haga sus veces, y dos técnicos, designados por las Empresas y otros dos por la representación de los trabajadores.

7.º Antigüedad.—El premio de antigüedad, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 105 de la Ordenanza y los criterios del Convenio Estatal, será para todas las categorías y hasta el 31 de diciembre de 1980, y sus prórrogas el que figura en la tabla número II anexa a la presente adhesión.

8.º Vacaciones.—Las vacaciones serán las fijadas en el Laudo Estatal y se retribuirán con arreglo al artículo 95 de la Ordenanza.

9.º Participación en beneficios.—La participación en beneficios se abonará de conformidad con los artículos 121 al 124 de la Ordenanza, Orden de 21 de noviembre de 1970 y 23 de marzo de 1971.

10. Domingos, festivos y permisos retribuidos.—Los domingos y días festivos de cada año, de acuerdo con el Calendario Laboral Oficial y los permisos retribuidos, se abonarán con el salario base más la antigüedad.

Leído lo anterior, y encontrándolo conforme las partes, se afirman y ratifican, firmando la totalidad del texto los Secretarios y Presidente, y con ellos al final, el resto de los asistentes, por septuplicado y para que surta los efectos legales oportunos ante la autoridad laboral competente y en el lugar y fecha indicados, comisionando a dichos señores Presidente y Secretarios de la Comisión deliberantes para que lo cursen a la misma a efectos de registro y demás que estatutariamente correspondan.

TABLAS ANEXAS DEL PACTO DE «BALDOSIN CERAMICO», DE VALENCIA, ADHERIDO AL CONVENIO SINDICAL ESTATAL DE VIDRIO Y CERAMICA E INDUSTRIAS AFINES

Tabla I

Salarios según actividades

Categorías	Actividad mínima	Actividad media	Actividad óptima
	Salario base 1.ª	Salario base 2.ª	Salario base 3.ª
Sueldos mensuales:			
Ingeniero o Licenciado	40.990		
Peritos (Ingenieros Técnicos)	36.990		
Encargado general	31.470		
Oficial Administrativo	31.190		
Auxiliar	24.980		
Jornales diarios:			
Capataz	945		
Oficial de primera	931	1.117	1.304
Oficial de segunda	900	1.080	1.260
Especialista de primera	882	1.070	1.249
Especialista de segunda	884	1.081	1.238
Especialista de tercera	880	1.056	1.232
Peón	875	1.050	1.225
Pinche 16 y 17 años	829	995	1.160

Tabla II

Antigüedad

Años	Pesetas/día
2	39
4	78
9	133
14	188
19	242
24	297
29	352
34	391