

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14773

**RESOLUCION de 17 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas pertenecientes a «Industrias extractivas», «Industrias del vidrio», «Industrias cerámicas», «Comercio de venta al por mayor» y «Exclusivistas del vidrio y la cerámica».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas pertenecientes a «Industrias extractivas», «Industrias del vidrio», «Industrias cerámicas», «Comercio de venta al por mayor» y «Exclusivistas del vidrio y la cerámica», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por la «Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica» y «Federación Nacional de Fabricantes y Transformadores de Vidrio Hueco, Manual y Semiautomático», por la representación empresarial, y el Sindicato de Comisiones Obreras CC. OO., por la representación de los trabajadores, el día 2 de marzo de 1982, 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, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó 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.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representante legal de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas pertenecientes a «Industrias extractivas», «Industrias del vidrio», «Industrias cerámicas», «Comercio de venta al por mayor» y «Exclusivistas del vidrio y la cerámica».

### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, ASÍ COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTAS DEL VIDRIO Y LA CERÁMICA, PARA 1982

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2. *Ámbito funcional*.—El presente Convenio es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las Empresas pertenecientes a «Industrias extractivas», «Industrias del vidrio», «Industrias cerámicas», así como el «Comercio de venta al por mayor», y «Exclusivistas del vidrio y la cerámica».

Este Convenio no afecta a lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al mismo.

Art. 3. *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982 y expirará el día 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4. *Duración*.—Un año desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1982.

Art. 5. *Absorción y compensación*.—Las condiciones económicas que individualmente pudieran existir superiores a las resultantes de aplicar el incremento pactado en el artículo 8 del presente Convenio, sobre los niveles salariales fijados por el Convenio Colectivo de 1979 y posteriores Laudos de 1980 y 1981, cualquiera que sea su motivación (libre concesión, decisión jurisprudencial, contencioso, pactos privados, contrato individual, usos y costumbres), y que incidan en el sueldo, primas, pluses o cualquier otro emolumento retributivo, serán absorbibles y compensables, sin que en ningún caso las retribuciones percibidas fueran inferiores a las percibidas a la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 6. *Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos*. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las Empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

Art. 7. *Cláusula de descuelgue*.—El porcentaje de incremento salarial no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva o fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo se tendrán en cuenta las

previsiones para 1982. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario, que deberá establecerse entre el 5 ó 6 por 100.

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 la Empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en que se encuentren comprendidas las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, liquidación del Impuesto de Sociedades y, en su caso, informes de auditores o de censores de cuentas), que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, las Empresas de menos de 50 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa, dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional. Asimismo podrán contar con sus asesores para verificar la documentación aportada por la Empresa.

La solicitud de descuelgue, así como los datos que deban aportar para la misma, deberá ser presentada en el plazo máximo de quince días hábiles, desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, a la autoridad laboral competente, a la Comisión Mixta del Convenio y a la representación sindical de la Empresa afectada por el descuelgue.

El Servicio de Mesa de «Anfapol» que tenga en trámite la reestructuración, una vez llegado a acuerdo, se regirá por las normas específicas de la misma.

Art. 8. *Condiciones económicas*.—Las tablas salariales y los restantes conceptos retributivos de los Convenios o Laudos estatales, interprovinciales, provinciales o de ámbito territorial inferior, bien sea de todo el sector de vidrio y cerámica e industrias extractivas o de cualquiera de sus actividades comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, se incrementarán en un 10 por 100 a partir del día 1 de enero del año 1982.

Art. 9. *Cláusula de revisión salarial*.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 10. *Jornada*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio y tendrán una jornada de: Empresas con jornada partida, cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo; Empresas con jornada continuada, cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo.

Las partes contratantes se comprometen a efectuar un estudio para determinar la reducción de la jornada laboral en 1983 durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 11. *Horas extraordinarias*.—Toda hora de trabajo que exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria o de las nueve horas diarias se considerará extraordinaria y se abonará con el 75 por 100 de incremento, siendo la prestación de las mismas voluntaria, salvo las que sean para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o urgentes y con los límites máximos de dos al día, quince al mes y cien al año.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contratación temporal o a tiempo parcial y previstas en la Ley.

Las partes firmantes de este Convenio, estimando que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo, recomiendan la sustitución de realización de horas extraordinarias ordinarias por fórmulas de contratación temporal y a tiempo parcial. Las Empresas registrarán día a día las horas extras y mensualmente se entregará a la representación sindical de la Empresa el parte de las horas extras realizadas.

Art. 12. *Dieta*.

Dieta completa: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro de trabajo habitual.

Se devengará dieta completa el día de salida cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

Media dieta: Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y sólo realice una de las principales comidas.

Condiciones de los desplazamientos:

a) Se considerará desplazamiento, si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se le abonará como tiempo trabajado.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del propio municipio ni el realizado a menos de 10 kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

Tanto la dieta completa como la media dieta sufrirán un incremento del 10 por ciento.

Art. 13. *Antigüedad*.—La antigüedad se regirá por las siguientes normas:

El trabajador que estuviese percibiendo el 31 de diciembre de 1981 una cantidad en concepto de antigüedad, le será incrementada en un 10 por 100.

Los incrementos que hayan de efectuarse por vencimiento de bienio o quinquenio durante la vigencia del presente Convenio se regirán por la tabla confeccionada por la Comisión Negociadora, y que figura como anexo número 1.

Art. 14. *Ingresos y periodos de prueba*.—1. Los trabajadores serán reconocidos por el Servicio Médico o Facultativo que designe libremente el Empresario.

2. Se pacta un período de prueba de seis meses para los Técnicos titulados, dos meses para los Técnicos no titulados, un mes para el personal Administrativo (empleados) y quince días para el resto del personal.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, pero no la del contrato a tiempo o servicio u obra determinados.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán computados como a cuenta del período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Art. 15. *Contratos en formación*.—Será trabajador con contrato en formación (Aprendiz) el mayor de dieciséis años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

En ningún caso el contratado en formación (Aprendiz) podrá ser destinado a trabajos o funciones que pugnen con la finalidad, primordialmente formativa, que se señala al aprendizaje, lo que no excluye la limpieza de la maquinaria o del puesto de trabajo donde realice su formación.

Art. 16. *Ascensos*.—Los ascensos para las restantes categorías se regirán por los siguientes criterios:

a) Automáticamente, por el mero hecho de cumplir dieciocho años, los aspirantes administrativos serán ascendidos a Auxiliares, los Pinches a Peones y los Botones a la categoría de Ordenanza o cualquiera otra vacante que se produzca dentro del grupo de clasificación de Subalternos.

b) Todos los ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la Dirección de la Empresa la dará a conocer al Comité de Empresa-Delegados de Personal sindicales, quienes, para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tableros de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo máximo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días como mínimo a la celebración de las pruebas.

La composición de este Tribunal será:

- Presidente, designado por la Dirección de la Empresa.
- Un Técnico nombrado por la Empresa, perteneciente al Departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.
- Dos miembros del Comité de Empresa, o nombrados de entre la plantilla por éste. De éstos, como mínimo, uno de ellos habrá de ostentar igual o superior grupo profesional que la vacante a cubrir.
- Un Secretario, cargo que ordinariamente será un Administrativo, designado por la Dirección de la Empresa, que levantará el acta de las reuniones.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

1. Al más antiguo en la categoría inferior.
2. Al más antiguo en la Empresa.

Art. 17. *Personal subalterno*.—Tendrán preferencia para las vacantes de Subalternos que se produzcan aquellos trabajadores fijos de plantilla que por razones de edad o condiciones físicas deban pasar por prescripción facultativa a puestos de menor esfuerzo, siempre que éstas no impidan el desempeño normal del cargo.

Art. 18. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de treinta días naturales por año natural completo de servicio efectivo en la Empresa.

Todo trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones.

Quien no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente. Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de cese en el trabajo, en que se liquidará en metálico la parte proporcional positiva o negativa correspondiente.

Art. 19. *Vacaciones colectivas*.—En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, el trabajador con menos de un año en la Empresa podrá trabajar en dependencias que presten servicio en el período de cierre por vacación, si organizativamente es posible. En otro caso, disfrutará la vacación completa, cobrándola entera, anotando en su expediente que tales vacaciones se le imputarán, no al año natural, sino a un año de trabajo comenzado a contar desde su fecha inicial de servicio, al objeto de contabilizar correctamente la parte proporcional activa o pasiva que deba imputarse a su liquidación final por cese por cualquier causa.

El personal preciso para servicios de mantenimiento y labores que sólo pueden realizarse en ocasión de estar paradas las instalaciones de la Empresa realizará sus vacaciones en turnos individualmente programados.

Art. 20. *Programación de vacaciones*.—El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Cuando se programe el disfrute individualmente, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de personal de cada especialidad o puesto de trabajo que pudiese paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la Empresa. En tales casos, tenderá a darse preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar para que puedan disfrutar sus vacaciones en épocas escolarmente no lectivas, debiéndose en los demás casos establecer algún criterio de rotación en la elección de fechas de disfrute individual.

Art. 21. *Retribución de las vacaciones*.—La retribución de las vacaciones anuales se efectuará para todo el personal antes del disfrute de las mismas. No obstante lo anterior, si existiera común acuerdo entre las partes, se abonarán al día siguiente de terminarlas.

Serán abonadas calculándose las retribuciones variables conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales (con exclusión de pluses de distancia, transporte, dietas y otros conceptos no salariales), en jornada normal, con exclusión en todo caso, de horas extraordinarias, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Art. 22. *Licencias, permisos y excedencias*. *Licencias retribuidas*.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio. Un día natural en la fecha de celebración, por matrimonio de hijo, padres o hermanos.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que obligue a pernoctar fuera de su localidad de residencia habitual, el plazo será de cuatro días. En caso de gravedad, se puede prolongar hasta cinco días, justificándolo.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que le obligue a pernoctar fuera de la localidad de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa y para reingresar deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**Art. 23. Permisos retribuidos: Por exámenes.**—El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios, para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

**Art. 24. Ausencia por cumplimiento del servicio militar.**—Durante el tiempo que los trabajadores fijos de plantilla permanezcan en el servicio militar obligatorio, o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se les reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de un mes desde la fecha de su licenciamiento.

Los trabajadores que prestando servicio militar disfruten de licencias o permisos superiores a un mes podrán reintegrarse al trabajo durante el citado período de tiempo, siendo obligatoria su admisión por las Empresas.

**Art. 25. Jubilación anticipada.**—Por acuerdo entre Empresa y trabajador, y de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, se podrá producir la jubilación al cumplir los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de los derechos pasivos, procediéndose de modo simultáneo a la sustitución de los trabajadores jubilados con contratos con un período de prueba de un año por trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacte.

La representación obrera y la empresarial pactan en el presente Convenio que de cualquier modo la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

#### Derechos sindicales

**Art. 26.** Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La patronal admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admiten que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

#### Art. 27. Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos.

2. En la Empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, cuyos centros no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores fijos y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

#### Art. 28. Competencias.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2. Conocer 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 los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada; así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley, Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por Convenio o de mutuo acuerdo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio Colectivo.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### Art. 29. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, nin-

gún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 30. *Composición, elección y mandato, garantías del Comité.*—Se estará a lo dispuesto sobre el particular en los artículos 66, 67 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. En las Empresas de más de 100 trabajadores, a requerimiento de los afiliados a Centrales sindicales o Sindicatos, éstas descontarán a 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 a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 32. Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical hasta el 20 por 100 más de las horas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales serán deducidas proporcionalmente del resto de los representantes sindicales de la propia Empresa.

Art. 33. Durante la negociación del Convenio los representantes sindicales podrán de mutuo acuerdo con la Empresa incrementar hasta un 20 por 100 su reserva de horas establecida en el Estatuto de los Trabajadores, que serán deducidas en los meses sucesivos de sus respectivas reservas de horas para asistencia a reuniones que tengan como fin la negociación colectiva, para lo cual deberán ser convocados fehacientemente por el Secretario general de la Central sindical, indicando el orden del día, dando traslado de la citación a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación y justificando posteriormente el tiempo invertido.

Art. 34. No obstante lo establecido en el artículo anterior, se mantiene lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre las horas de disfrute de los representantes sindicales, con la salvedad de que durante el período de negociación colectiva los representantes sindicales podrán acumular entre sí sus respectivas reservas de horas siempre que no perturbe el buen funcionamiento de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio que excedan la reserva de horas mensual en reuniones deliberadoras de este Convenio, las horas empleadas en tales reuniones no se deducirán.

Art. 35. *Derecho de información.*—Las Empresas deberán prestar a las Centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores y de un tamaño similar al que la Empresa posea, para que aquéllas puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las Leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

En el mismo tablón de anuncios se publicarán mensualmente fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social y como complemento a éstos, anualmente, y durante el mes de diciembre, se especificarán en la relación anexa nominal de trabajadores (modelo TC-2) la edad y fecha de nacimiento de los trabajadores.

El Comité de Empresa, además de conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, recibirá información que le será facilitada trimestralmente sobre la contratación de personal en su Empresa.

Art. 36. *Ropa de trabajo.*—Todos los trabajadores manuales, sin excepción, afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se les proporcione por la Empresa dos equipos anuales, consistentes cada uno de ellos en un mono o pantalón y una camisa para el personal masculino y un batón o babi para el personal femenino. Los trabajadores quedan obligados al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

Asimismo el personal técnico y empleado femenino o masculino tendrá derecho a una bata cada año.

Igualmente será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugar notablemente encharcado o fangoso.

Art. 37. *Extinción del contrato de trabajo. Ceses.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: Quince días.
- b) Subalternos: Quince días.
- c) Administrativos: Un mes.
- d) Jefes titulados administrativos: Dos meses.
- e) Técnicos no titulados: Un mes.
- f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Art. 38. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*—Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.  
Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.  
Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que se señala en el artículo 37 del presente Convenio.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, debiendo, en este último caso, seguir los trámites del artículo 51 del mismo Estatuto de los Trabajadores.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
9. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquélla haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.
10. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
11. Por despido del trabajador.
12. Por causas objetivas legalmente procedentes.

Art. 39. *Extinción por voluntad del trabajador.*

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
  - a) La modificación sustancial en las condiciones de trabajo que redunde en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
  - b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
  - c) Cualquiera otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.
2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Art. 40. *Extinción por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor.*—Se aplicarán en estos casos el procedimiento y garantías del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Art. 41. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición de la Comisión Mixta: La Comisión Mixta estará integrada por seis representantes de CC. OO. y otros seis de la patronal, quienes de entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Estructura de la Comisión Mixta: La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión Mixta podrá crear Subcomisiones para tratar temas sectoriales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

Funciones de la Comisión Mixta: Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y aplicación del Convenio.
2. Análisis y negociación sobre temas específicos del sector

a petición de cualquiera de las partes sobre: Expedientes de crisis, seguridad e higiene, etc.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. La Comisión Mixta intervendrá en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para instar cualquier otro procedimiento que considere oportuno.

Procedimiento de la Comisión Mixta: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales sindicales o la patronal.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo en el máximo de ocho días. Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las dos partes que la integran.

#### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 42. Todas las Empresas y centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores, o sin alcanzar este número, por la especial peligrosidad de las acciones que realice, así lo ordene el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, constituirán un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En los supuestos en que no exista Comité de Empresa y ésta cuente con más de seis trabajadores, se designará un vigilante de seguridad.

Art. 43. *Funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Serán las siguientes:

Promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en la materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Lo anterior se expresa en:

— Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo y prevención de los riesgos profesionales.

— Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene.

— Realizar visitas para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrán en su caso la adopción de las medidas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

— Interesar la práctica de reconocimientos médicos conforme a lo dispuesto en la legislación vigente por los servicios médicos de Empresa o Mutua Patronal de Accidentes.

— Velar por la organización de la lucha contra incendios en el centro de trabajo.

— Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de Seguridad sobre accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.

— Investigar, para conocimiento de la Dirección de la Empresa, las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

— Procurar para los trabajadores de la Empresa una formación adecuada en materia de seguridad con la colaboración de la Mutua Patronal, fomentando en esta materia la colaboración de los mismos.

— Cooperar en la realización y desarrollo de cursos y campañas de seguridad.

— Proponer la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones en materia de seguridad.

Art. 44. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá con carácter ordinario, trimestralmente, o cuando la necesidad lo requiera, con carácter extraordinario, cada seis meses habrá una reunión especial bajo la presidencia del Director de la Empresa o persona que él designe. El Comité se reunirá con el Médico de Empresa, Técnicos y mandos intermedios para hacer un examen conjunto de los accidentes ocurridos y anualmente se redactará una Memoria sobre las actividades que hubiera realizado el Comité.

Art. 45. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo estará integrado por:

— Un Presidente, designado por el empresario.

— Un Vicepresidente, que, si lo hay, será el Jefe del Servicio Médico de la Empresa.

— Un Técnico del mayor grado especialista en seguridad.

— El Ayudante Técnico Sanitario, si lo hay.

— Tres miembros designados por el Comité de Empresa que hayan seguido algún curso de seguridad o posean preparación adecuada en esta materia.

— Un Secretario, designado, ordinariamente, entre el personal administrativo, por la Empresa.

En defecto de personal especializado en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Empresa, conjuntamente con la Mutua Patronal, realizará la formación y preparación adecuada en esta materia mediante curso con este fin.

Art. 46. El trabajador podrá acudir al Comité de Seguridad o al Vigilante de seguridad, en el supuesto de detectar graves riesgos, para que éste los ponga en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Será norma el adoptar las medidas conducentes a la prevención de accidentes e enfermedades profesionales, con preferencia al abono de cantidades por el concepto de trabajos penosos, tóxicos y peligros, en la medida que ello sea posible.

Los trabajadores serán informados por el Comité de Empresa de los riesgos inherentes a la producción o puestos de trabajo, y del resultado de los reconocimientos médicos a que hayan sido sometidos.

Trabajadores y empresarios representados en la mesa de negociación del Convenio estiman que por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua Patronal o Servicio Médico de Empresa ha de efectuarse un reconocimiento médico anual.

La representación de los trabajadores y la empresarial hacen manifestación expresa en el presente Convenio de que la seguridad e higiene en el trabajo comporta indudables beneficios para trabajadores y empresarios.

Con todo lo expuesto, que forma parte del articulado del Convenio, la Comisión Negociadora da por terminado el tema de seguridad e higiene en el trabajo, y por existir unanimidad en el pleno se hace innecesario el estudio de esta materia en comisión.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Las diferencias como consecuencia de los efectos económicos retroactivos a la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán por las Empresas dentro del plazo de tres meses a partir del 12 de marzo de 1982.

#### CLAUSULA FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Construcción de Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio.

#### Premio de antigüedad para todas las Empresas afectadas por el presente Convenio

Las bonificaciones por año de servicio a que se refiere el artículo 105 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica quedan sustituidas por un complemento personal, designado premio de antigüedad, consistente en la percepción de las cantidades que se determinan en el anexo I de este Convenio para cada categoría.

Si se da el caso de que un trabajador esté percibiendo actualmente por antigüedad mayor cantidad que la figurada en el anexo I de este Convenio, se le mantendrá dicha superior cantidad.

#### ANEXO I

Cantidades que corresponderán por bienios o quinquenios que se cumplan en 1982

Niveles profesionales	Bienio	Quinquenio
II	59,64	94,75
III	48,00	78,28
IV	46,05	73,16
V	43,00	68,36
VI	40,00	63,55
VII	38,15	60,59
VIII	36,28	57,61
IX	33,80	53,74
X	33,11	52,59
XI	31,90	50,74
XII	31,64	50,35

14774

RESOLUCION de 31 de marzo de 1982, de la Dirección General de Acción Social, por la que se convocan los premios INSERSO 1982.

Ilmos. Sres.: Los peculiares problemas que afectan a los colectivos de minusválidos y de tercera edad exigen por parte de los Organismos competentes una constante asistencia, considerada ésta en el más amplio sentido, ya que uno de los más graves que padecen los citados grupos es el de la marginación social, provocada en muchas ocasiones por el desconocimiento de su situación y preocupaciones por parte del resto de la sociedad.

Todo ello hace necesario que la labor de divulgación y mentalización social no se limite a campañas en períodos concretos de tiempo, sino que sea permanente. Un medio para que esto suceda es captar la atención de los medios de comunicación, provocando su interés por estos temas, para que, a su vez, transmitan una completa información a la sociedad en general.