

Conocimientos sobre análisis de mercados.
Un idioma extranjero.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

21.4 Inspector:

Geografía europea ferroviaria.
Técnicas de transporte.
Técnicas de aduanas.
Técnicas de comercio exterior.
Conocimientos de contabilidad y organización administrativa.
Conocimientos sobre análisis de mercados.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

21.5 Oficial de Tráfico:

Geografía ferroviaria europea.
Geografía económica de España.
Técnicas de aduanas.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

2.2 Delegaciones de Fontera.

22.1 Jefe de Delegación fronteriza:

Organización europea ferroviaria.
Técnicas de transporte y de sistemas de cambio de ejes.
Técnicas de aduanas española y francesa.
Conocimientos sobre organización administrativa.
Conocimientos sobre mercados español y francés.
Francés hablado y escrito.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.
Conocimientos de legislación ferroviaria.

22.2 Jefe de Agencia:

Organización ferroviaria europea.
Técnicas de transporte y de sistemas de cambio de ejes.
Técnicas de aduanas española y francesa.
Conocimientos sobre organización administrativa.
Francés hablado y escrito.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

22.3 Todos los puestos de trabajo:

Geografía y organización del ferrocarril en Europa.
Francés hablado y escrito.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.
Técnicas de despacho aduanero.

2.3 Agencias.

23.1 Jefe de Agencia:

Geografía y organización del ferrocarril en Europa.
Técnicas de transporte.
Técnicas de aduanas.
Técnicas de comercio exterior.
Conocimientos de análisis de mercados.
Conocimientos de contabilidad y organización administrativa.
Un idioma extranjero con fluidez.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

23.2 Jefe de Subagencia.

Geografía y organización del ferrocarril en Europa.
Técnicas de transporte.
Técnicas de aduanas.
Conocimientos de contabilidad y organización administrativa.
Un idioma extranjero.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

23.3 Todos los puestos de trabajo:

Geografía y organización del ferrocarril en Europa.
Técnicas de transporte.
Técnicas de aduanas.
Conocimientos del idioma regional correspondiente.

Esta Dirección General 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».

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de las Empresas y de los Trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de las Empresas Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio de Venta al por Mayor y Excluyvistas del Vidrio y la Cerámica.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, ASI COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTAS DEL VIDRIO Y LA CERÁMICA, PARA 1983

CAPITULO PRIMERO

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

Art. 2.º *Ambito 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 al Comercio de Venta al por Mayor y Excluyvistas 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.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1983 y expirará el día 31 de diciembre del mismo año.

Su duración será de un año, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983, a excepción de aquellas materias en las que excepcionalmente se pacte una vigencia y duración superior.

CAPITULO II

Art. 4.º *Condiciones económicas*.—A partir del día 1 de enero del año 1983 se incrementarán en un 11 por 100 las tablas y restantes conceptos retributivos en todas las Empresas afectadas por el presente Convenio.

Las tablas salariales serán las de los Convenios, estatal, interprovinciales, provinciales o de ámbito inferior y Pactos de Empresa, bien sean de todo el sector de Vidrio y Cerámica e Industrias Extractivas o de cualesquiera de sus actividades comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Art. 5.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones económicas que individualmente pudieran existir superiores a las resultantes de aplicar el incremento pactado en el artículo 4.º del presente Convenio, 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.º *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.º *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 1981 y 1982. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1983. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario, que deberá establecerse entre el 5 y el 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

10067

RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio de Venta al por Mayor y Excluyvistas del Vidrio y la Cerámica.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de las Empresas Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio de Venta al por Mayor y Excluyvistas del Vidrio y la Cerámica, que fue enviado a esta Dirección General y suscrito por la representación de las Empresas y los trabajadores el día 22 del presente mes; 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 aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

de Auditores o Censores de cuentas), que justifiquen un aumento salarial diferente.

En este sentido, las Empresas de menos de 25 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 tenido 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.

Las solicitudes 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 registrará por las normas específicas del Acuerdo de Reestructuración.

Art. 8.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el IPC (índice de precios al consumo), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para enero de 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el presente Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

La revisión se hará de acuerdo con el anexo número 2 del presente Convenio.

Art. 9.º *Antigüedad.*—Los trabajadores que durante el año 1983 les venza un bienio o quinquenio tendrán derecho a percibir las cantidades que figuran en las tablas del anexo número 1 del presente Convenio. Dichas cantidades serán acumuladas, en su caso, a lo que viniere percibiendo el trabajador por el mismo concepto y se aplicarán en dicha forma únicamente a partir del día en que se cumpla el vencimiento del bienio o quinquenio correspondiente. De no darse vencimiento en el presente año la antigüedad quedará invariable.

Art. 10. *Dietas.*

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 fuera de su domicilio habitual.

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 de trabajo.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de diez 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 11 por 100.

CAPITULO III

Art. 11. *Jornada.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán la jornada legal vigente en cada momento, entendiéndose que la vigente es la siguiente: Empresas con jornada partida, cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo; Empresas con jornada continuada, cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo. Esta jornada será la vigente hasta que tenga efecto la reducción de la jornada a cuarenta horas semanales, a cuya entrada en vigor por la Ley, será aplicada.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

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

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

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

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

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la utilidad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35, 5, del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegado de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Horas extraordinarias estructurales: Son todas las que ordinariamente tienen tal carácter extraordinario derivado de la naturaleza de la actividad (necesidad por pedidos imprevistos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural).

Cabe la posibilidad de que por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores se compensen las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Art. 13. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la Empresa.

Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo.

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. 14. *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 comenzando a contar desde su fecha inicial de su 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. 15. *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. 16. *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 terminarlás.

Serán abonadas calculándose las retribuciones variables conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales (con exclusión de plusas 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.

CAPITULO IV

Art. 17. *Ingresos y periodo de prueba*.

1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio médico o facultativo que designe libremente el empresario.

2. Se pacta un periodo 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 propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyan el objeto de la prueba las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.

3. Durante el periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de prueba.

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

Art. 18. *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. 19. *Ascensos*.—Los ascensos para las restantes categorías se registrarán 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) Los ascensos no automáticos se harán por el sistema 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 tabloneros 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 tablonero de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

La composición del 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 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. 20. *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.

CAPITULO V

Art. 21. *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. 22. *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 21 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. 23. *Extinción por voluntad del trabajador*.—Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) La modificación sustancial en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier 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. 24. *Extinción por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor*.—Se aplicará en estos casos el procedimiento y garantías del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

CAPITULO VI

Art. 25. Productividad y absentismo.

A) Productividad.—Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes; las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados, teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando, a juicio de las partes, resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la Empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de Empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de Empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

6. Establecimientos de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad. Aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Convenio se establece el siguiente orden de prioridades, en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanza por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimientos de períodos de prueba y de adaptación, cuando su introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el presente Convenio.

B) Absentismo.—Preámbulo: Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Requerir a las Autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la Empresa favorecedoras del absentismo v, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe B)

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido, se aplicarán los Convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente; cuando así se decrete por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

CAPITULO VII

Art. 26. 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 un 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 de 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 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. 27. *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. 28. *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. 29. *Jubilación anticipada.*—Se establece por vía de pacto si la Administración en su día lo permite y admite, la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, y la sustitución de tales trabajadores por otro trabajador con cualesquiera de las modalidades de contrato de trabajo vigentes en la actualidad (excepto los de tiempo parcial), con un período mínimo de duración superior a un año.

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 períodos de cadencia para la jubilación.

CAPITULO VIII

Art. 30. *Principios sindicales.*—Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, así mismo, 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 empresarios y trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio 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. 31. *Delegados de personal.*—1. La representación de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores fijos corresponde a los Delegados de personal. Igualmente podrá haber un Delegado de personal en aquella Empresa o Centro de trabajo que cuente entre seis y 10 trabajadores fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los Delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, 1; de 31 a 49, 3.

2. Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, intriniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las Entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y seguridad social.

Art. 32. *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 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 los 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. 33. *Competencias del Comité de Empresa.*—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 informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración 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, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como 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 del Estatuto del Trabajador.

1.9 Participar, como se determine 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 y demás disposiciones en vigor.

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

2. Los informes que deben 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. 34. *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, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 35. *Composición, elección y mandato, garantías del Comité*.—Se estará a lo dispuesto sobre el particular en los artículos 66, 67 y 68 del Estatuto del Trabajador.

Art. 36. *Cuota sindical*.—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. 37. *Acumulación de horas sindicales*.—Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o 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.

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

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 establecidas en el Estatuto del Trabajador, que serán deducidas en los meses sucesivos de las 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, y dando traslado de la citación a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación y justificando posteriormente el tiempo invertido.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior se mantiene lo establecido en el Estatuto del Trabajador 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 colectivo que excedan la reserva de horas mensual en reuniones deliberadoras de este Convenio, las horas empleadas en tales reuniones no se deducirán.

Art. 38. *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, durante el mes de diciembre, se especificarán en la relación anexa nominal de trabajadores (TC-2) la edad y fecha de los trabajadores.

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

Art. 39. *Delegado de la sección sindical*.—En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado de la sección sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma fehacientemente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 40. *Funciones de los Delegados sindicales*.—1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán 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.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el AMI, etc., a los Comités de Empresa.

4. 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.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, 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.

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones legales que les son propias.

Art. 41. *Excedencia sindical*.—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 al ejercicio de su Empresa si lo solicitara en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

CAPITULO IX

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 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 cinco trabajadores, se designará un Vigilante de seguridad.

Art. 43. *Funciones de los Comités de seguridad e higiene en el trabajo*.—Serán los 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 encomenda-

das por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el de Sanidad, 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 de trabajo y enfermedades profesionales.

Investigar para su subsanación y 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 a petición de una de las partes, 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.—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, realizarán 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 y subsanarlos si procede.

Será norma el adoptar las medidas conducentes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, con preferencia al abono de cantidades por el concepto de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, 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 comportan indudables beneficios para trabajadores y empresarios.

Art. 47. Vigilancia de riesgo.—El Comité de seguridad e higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Art. 48. Vigilantes de seguridad e higiene.—En aquellas Empresas en que por aplicación del párrafo segundo del artículo 42 del presente Convenio deba nombrar un Vigilante de seguridad e Higiene, las funciones de éste se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene vigente.

Art. 49. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.—1. El Comité de seguridad e higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de seguridad e higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Art. 50. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de seguridad e higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

Art. 51. Protección a la maternidad.—Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.) puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Art. 52. 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, pantalón y camisa, batón o babi. 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 continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugar notablemente encharcado o fangoso.

Art. 53. 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 los trabajadores, de los cuales cuatro serán de CC. OO. y dos de UGT, y, otros seis de la patronal, quienes de entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

La Comisión Mixta podrá crear Subcomisiones para tratar 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 y provinciales 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 dos 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.
5. La Comisión Mixta podrá actuar en procedimiento de mediación y arbitraje, según lo regulado en el presente Convenio.

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 y 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.

CAPITULO XI

Art. 37. Mediación y arbitraje.—Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y al arbitraje como posibles alternativas para cualquier probable conflicto. Esta mediación será de personas ele-

gidas por las partes, pudiendo ser los árbitros y mediadores miembros de la Asociación Española de Mediadores y Negociadores Laborales, o la propia Comisión Mixta del Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Se nombra una Comisión de trabajo integrada por seis personas, tres representantes sindicales y tres de la patronal, que se reunirá mensualmente, como mínimo, durante la vigencia del presente Convenio para tratar los siguientes temas:

- Organización científica del trabajo.
- Categorías profesionales.
- Código de conducta (faltas y sanciones).

Segunda.—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 día 15 de marzo de 1983.

CLAUSULA FINAL

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

ANEXO 1

Tablas de vencimientos de antigüedad

Niveles profesionales	Bienio	Quinquenio
II	68,25	108,42
III	54,92	87,29
IV	52,69	83,71
V	49,20	78,22
VI	45,78	72,72
VII	43,65	69,33
VIII	41,49	65,92
IX	38,67	61,49
X	37,88	60,17
XI	36,49	58,06
XII	36,20	57,62

Las cantidades reflejadas en la presente tabla se refieren a días naturales.

ANEXO 2

Tabla de aplicación de la cláusula de revisión salarial

Banda salarial	IPC ₉								
	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,50	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	3,165
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	3,249
10,00	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	3,332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	3,415
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	3,499
10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,388	3,582
11,00	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	3,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,188	2,499	3,749
11,50	0,318	0,638	0,957	1,277	1,596	1,915	2,235	2,554	3,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	3,915
12,00	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,998
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,002
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

ANEXO 3

Tabla salarial del Convenio estatal de Vidrio, Cerámica e Industrias Extractivas y Comercio de Venta al por Mayor y Excluvistas del Vidrio y la Cerámica para 1983

Niveles	Pesetas día
II Personal Titulado Superior	1.534
III Personal Titulado Medio, Jefe Adm. 1.ª	1.443
IV Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado general Fábrica	1.397
V Jefe Adm. 2.ª, Delineante Superior Encargado general de Obra, Jefe de Sección	1.353
VI Oficial Adm. 1.ª, Delineante 1.ª, Técnico de Organización 1.ª, Jefe o Encargado de Taller	1.312
VII Capataz, Especialista de oficio, Contramaestre	1.270
VIII Oficial Adm. 2.ª, Oficial 1.ª Operario	1.272
IX Auxiliar Adm., Conserje, Oficial 2.ª Operario	1.172
X Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial 3.ª, Especialista 1.ª	1.129
XI Especialista 2.ª, Peón especializado	1.104
XII Peón, mujer o Mozo de limpieza	1.096
XIII Aspirante Adm., Botones 17 años, Aprendices de 3.º y 4.º año, Pinches	796
XIV Botones de 15 y 16 años, Aprendices de 1.º y 2.º año	480

Pluses

Asistencia: 182 pesetas por día efectivamente trabajado.
 Transporte: 140 pesetas por día efectivamente trabajado.
 Subvención de estudios: 264 pesetas mensuales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10068

ORDEN de 24 de febrero de 1983 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 37.514, promovido por el Consejo Superior de Colegios Oficiales de Ingenieros Agrónomos, contra sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de enero de 1981, en el recurso contencioso-administrativo número 20.913, interpuesto contra resolución presunta por silencio administrativo de este Ministerio.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 37.514, interpuesto por el Consejo Superior de Colegios Oficiales de Ingenieros Agrónomos contra sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de enero de 1981, que resolvió el recurso interpuesto contra denegación presunta por silencio administrativo de este Ministerio, se ha dictado con fecha 22 de octubre de 1982 sentencia por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos la presente apelación interpuesta por el Consejo Superior de Colegios Oficiales de Ingenieros Agrónomos contra la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de dieciséis de enero de mil novecientos ochenta y uno, la cual confirmamos íntegramente, todo ello sin la expresa condena en costas de esta apelación.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la "Colección Legislativa", definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sen-