

salarial a aplicar, respetando los topes establecidos en el Convenio (el mismo IPC menos dos puntos), no ha de seguirse un criterio puramente de adición o repetición simple del índice de los seis primeros meses (7,8 por 100 por 2) para sacar el 15,6 por 100 y restarse dos puntos y sacar la conclusión final de que los salarios deben incrementarse en un 2,6 por 100 sino que siguiendo la tesis matemática de la parte actora y de las Centrales codemandadas que se alanzaron a la demanda, que es la misma sustentada por la autoridad laboral informante del presente conflicto, el cálculo del porcentaje de evolución de los precios ha de hacerse de modo acumulativo, partiendo el primer semestre del dato inicial del 7,8 por 100 pero teniendo en cuenta la incidencia que este mismo índice tiene para la fijación del que corresponde al segundo semestre, de manera que si el 1 de enero se parte del 100 por 100, el 30 de junio ya será del 107,8 por 100, y el IPC que se obtiene de esta forma acumulativa es el de un 16,2 por 100 (107,8 por 107,8): 100-100, menos dos puntos, igual al 14,21 por 100, menos el incremento del 11 por 100 pactado, equivale al postulado 3,2 por 100, cifra en la que se habrán de incrementar los salarios del Sector afectado en cumplimiento de la cláusula del Convenio, con efectos de 1 de enero de 1982, lo que implica necesariamente la condena de los demandados en este sentido, previa estimación de la demanda;

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y de general aplicación,

Fallo: Que estimando la demanda de conflicto colectivo promovida por la Central Sindical Comisiones Obreras (Federación de Alimentación) frente a la Federación Nacional de Industrias Lácteas, la Federación de Alimentación y Tabacos de la Unión General de Trabajadores y la Unión Sindical Obrera, declaro que el incremento de los salarios de los trabajadores afectados por el Convenio interprovincial de Industrias Lácteas de 5 de junio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 17) con efectos de 1 de enero de 1982 y por aplicación de la disposición transitoria primera del mismo, ha de ser de un 3,2 por 100 y en consecuencia condeno a los demandados a estar y pasar por esta resolución.

Notifíquese esta sentencia a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores de la Empresa, advirtiéndoles a éstos que podrán interponer contra ella el recurso especial de suplicación, a medio de escrito razonado, sin anuncio previo ni formalidad alguna, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la notificación de esta sentencia y ante esta Magistratura.

Así por esta mi sentencia la que será ejecutada desde este momento, no obstante el recurso que pueda interponerse, lo pronuncio, mando y firmo.

13141 *RESOLUCION de 8 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo estatal del Sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT).*

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal del Sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, que fue enviado a esta Dirección General, y suscrito por la representación de los Sindicatos CC.OO y UGT, por parte de los trabajadores y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla (HISPALYT), el día 28 de marzo de 1983, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80,2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 8 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representación de los Sindicatos CC.OO y UGT, por parte de los trabajadores, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla (HISPALYT), en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estatal.

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS

CAPITULO PRIMERO

Aspectos generales

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

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

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

Art. 4.º *Ambito temporal.*—La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del mismo podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

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

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

CAPITULO II

Comisiones paritarias

COMISION MIXTA DE INTERPRETACION, SUBCOMISION DE PRODUCTIVIDAD, COMISIONES PARITARIAS PROVINCIALES

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

Art. 9.º *Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.*—Sus funciones serán las siguientes:

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

Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

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

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

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

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

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

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

La Subcomisión de Productividad de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio estatal estudiará durante 1983 las tablas de rendimiento y definirá correctamente el trabajo que se desarrolla en cada unidad establecida.

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

Art. 12. *Comisiones Paritarias Provinciales*.—En las provincias en que no existan, se podrán crear Comisiones Paritarias. Las funciones de las Comisiones Paritarias Provinciales serán las específicas que en cada momento les confiera, por delegación, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio estatal o la Subcomisión de Productividad, conservando siempre ésta su facultad decisoria, y por ello, ratificará o rectificará la actuación provincial.

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

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

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

Art. 14. *Productividad*.—Se crean unas tablas de rendimiento normales, que acompañan como anexo número II.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Las tablas de productividad o rendimiento normales contendrán las orientaciones necesarias para proceder a la com-

probación o medición de los trabajos sujetos a las mismas, en caso de que por cualquier discrepancia surgiera el conflicto, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios.

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

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

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

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

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

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

Art. 17. *Absentismo*.—Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la economía, no sólo de las Empresas sino también del país supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en las Empresas, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de fecha 5 de enero de 1980.

La suspensión de los contratos de trabajo prevista en el supuesto 1.º del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sólo se computará cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si el riesgo de accidente fuese inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en Empresas con procesos discontinuos, y de la totalidad de los mismos en aquellas Empresas cuyo proceso sea continuo, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo y su incidencia en la salud laboral, productividad y absentismo, acuerdan constituir un Comité mixto de Trabajo en el transcurso de los próximos seis meses para la realización de un estudio general acerca del tratamiento de esta problemática, que pueda servir de base para la próxima negociación colectiva, a partir de 1984.

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

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

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

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

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

Art. 21. *Reconocimiento médico.*—Será obligatorio que a todos los trabajadores de cada Empresa se les efectúe un reconocimiento médico completo una vez al año, con notificación de los resultados a los mismos.

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

Para aquellos trabajadores de nueva contratación, la vigencia comenzará desde el momento de ingreso en la Empresa.

La cuantía que cubrirán estas pólizas se fija en las cantidades mínimas de:

- a) Gran invalidez absoluta y permanente (para todo tipo de relación laboral), 1.000.000 de pesetas.
- b) Incapacidad total y permanente para la profesión habitual y permanente parcial según baremo, 500.000 pesetas.
- c) Muerte, 500.000 pesetas.

Estas cantidades, a partir de 1 de enero de 1984, se elevarán a 1.300.000 y 650.000 pesetas, respectivamente.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo y descanso

JORNADA, EXCEPCIONES, HORAS EXTRAS, FORMA DE PAGO DE HORAS EXTRAS

Art. 23. *Jornada laboral.*—En tanto no sea modificada por Ley la jornada laboral máxima para 1983, será de cuarenta y una horas diez minutos semanales en jornada partida y cuarenta y una horas en jornada continuada, de trabajo efectivo en ambas.

A modo indicativo se hace constar que la jornada pactada en este Convenio se corresponde con la anual de mil ochocientas ochenta horas, cuyo tope no será sobrepasado por ningún concepto.

La jornada de cuarenta y una horas y diez minutos entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

En tiempo descanso «el bocadillo» será de quince minutos. La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo acuerdo entre empresarios y trabajadores, por causa de fuerza mayor o por necesidades de fabricación y comercialización a criterio del empresario, previa comunicación a los trabajadores.

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

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

2. Los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, podrán trabajar setenta horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenido las que excedan de las horas semanales resultantes de la aplicación de la jornada anual vigente, y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 25, sobre las que excedan de las aludidas setenta horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las partes acuerdan dar por reproducido en este texto el contenido de la Orden ministerial de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» número 56, de 7 de marzo de 1983), número 6.885.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de treinta días naturales.

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

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

1. Desplazamiento fuera de la provincia, cinco días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, tendrá derecho a permiso con reserva de puesto

de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

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

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 32. Salarios.—Analizada la compleja estructura salarial existente en el sector y la pluralidad de conceptos, se acuerda incluir en el texto de este Convenio las tablas salariales de cada provincia en tiempo o jornal, ajustando las mismas a una nueva estructura compuesta por tres conceptos:

Salario base.
Plus salarial.
Plus extrasalarial.

Para la elaboración de las tablas adjuntas se han distribuido las 70.000 pesetas de aumento lineal acordadas para el presente año en los conceptos salario base (50.000 pesetas) y plus salarial (20.000 pesetas).

Las cuantías de cada uno de los conceptos son las que figuran en la tabla de cada provincia, formando un todo con el texto del Convenio, teniendo fuerza de obligar.

Salario base.—En este concepto se han absorbido las columnas existentes hasta la fecha y que venían denominándose «aumentos Convenio...». El salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias.

Plus salarial.—Absorbe todos aquellos conceptos que, teniendo carácter de cotizables a la Seguridad Social, venían rigiendo en las distintas tablas salariales provinciales (actividad, asistencia, etc.), a excepción de los que tuvieran carácter, a nivel de Empresa, de precio por unidad.

Se liquidará por día efectivamente trabajado.

Plus extrasalarial.—Absorbe todos los pluses que venían rigiendo y que tuvieran el carácter de no cotizables a la Seguridad Social (transporte, subsidios de estudios, etc.) y se pagará por día efectivamente trabajado, siguiendo con la consideración de no cotizables en la Seguridad Social. A efectos de cálculo se han utilizado como días efectivamente trabajados doscientos setenta y tres días al año, por lo que los pluses se liquidarán por seis días de la semana, sea o no laborable el sábado.

En el salario a tiempo, en ningún caso, por la aplicación de este Convenio podrá producirse un incremento inferior ni superior a las 70.000 pesetas pactadas, salvo por la aplicación de la cláusula de revisión.

Art. 33. Revisión.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 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 1983). Tal incremento se abonará con efectos 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 1983.

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

A efectos del contenido de este artículo, en el supuesto de que la cláusula de revisión hubiera de operar, se utilizarán las siguientes bases medias:

Base de 1982, 654.348 pesetas.
Incremento realizado, 10,75 por 100.

Art. 34. Antigüedad.—Las bonificaciones por años de servicio (antigüedad) quedan congeladas a la fecha de vencimiento de los diferentes Convenios provinciales o interprovinciales.

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

Esta congelación queda limitada a las bases de aplicación, no así a los porcentajes por aumento de años de servicio.

A lo largo de 1983 la Comisión Mixta de Interpretación estudiará las distintas fórmulas y cuantías de las tablas de antigüedad y facilitará fórmulas de descongelación progresiva para que sean incorporadas a la próxima negociación colectiva.

Durante el presente año se liquidará en la misma forma y cuantía de 1982.

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

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

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

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

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

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

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

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

Deberán de comunicar a la Empresa en el mes siguiente a licenciarse el deseo de incorporarse. Si tuvieran permiso de duración superior al mes, los trabajadores tendrán derecho a trabajar en la Empresa. En el caso de disfrutar de pase pernocta y tiempo suficiente podrán trabajar en la Empresa con una jornada reducida. El tiempo que dure el servicio militar se computará a efectos de antigüedad.

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

a) Para los trabajadores remunerados a jornal, es decir, por unidad de tiempo, que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la actividad y categoría profesional correspondiente, sobre el salario base del presente Convenio, más la antigüedad correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40. *Incapacidad laboral transitoria.*—Durante el período de enfermedad el trabajador tiene obligación de acreditar su situación mediante la entrega semanal de los correspondientes partes médicos de confirmación de baja, a efectos de percepción de la prestación económica.

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

En aquellas provincias en que se vengán percibiendo complementos sobre las indemnizaciones por incapacidad laboral transitoria serán respetadas en los términos que tengan acordados.

Art. 41. *Jubilación.*—Todos los trabajadores en la fecha de su jubilación recibirán un premio de 1.500 pesetas por año de servicio en la Empresa.

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

CAPITULO VI

Extinción y suspensión de contrato

Art. 42. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

Representación de los trabajadores

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

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

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

Art. 45. *Funciones de los Delegados sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46. Comités de Empresa y Delegados de personal.—Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de personal las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47. Garantías.

a) Ningún representante podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse ex-

pediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLAUSULAS ADICIONALES

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

Segunda.—Los trabajadores que reúnan las condiciones previstas podrán acceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad de conformidad con lo establecido en el acuerdo interconfederal.

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

Cuarta.—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1981 y 1982. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1983, en las que se contemplarán previsiones de mantenimiento del nivel de empleo.

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

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

Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los

trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quinta.—A partir de la publicación de este Convenio no se podrá negociar en ninguna provincia el restablecimiento de cualquier concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales que se incorporan como anexo II.

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

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

| Nivel | Salario base (1) | Plus salarial (2) | Plus extrasalarial (3) |
|-------|------------------|-------------------|------------------------|
|-------|------------------|-------------------|------------------------|

Provincias de Alava, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Lérica, Lugo, Orense, Pontevedra, Tenerife, Segovia, Sevilla, Soria, Vizcaya y Zamora

| | | | |
|------|-------|-----|----------|
| II | 1.550 | 188 | 49 y 101 |
| III | 1.482 | 188 | 49 y 101 |
| IV | 1.451 | 188 | 49 y 101 |
| V | 1.419 | 188 | 49 y 101 |
| VI | 1.389 | 188 | 49 y 101 |
| VII | 1.359 | 188 | 49 y 101 |
| VIII | 1.327 | 188 | 49 y 101 |
| IX | 1.298 | 188 | 49 y 101 |
| X | 1.258 | 188 | 49 y 101 |
| XI | 1.240 | 188 | 49 y 101 |
| XII | 1.233 | 188 | 49 y 101 |
| XIII | — | — | — |

Provincia de Albacete

| | | | |
|------|-------|-----|----|
| II | 1.601 | 315 | 79 |
| III | 1.578 | 315 | 79 |
| IV | 1.556 | 315 | 79 |
| V | 1.534 | 315 | 79 |
| VI | 1.511 | 315 | 79 |
| VII | 1.489 | 315 | 79 |
| VIII | 1.466 | 315 | 79 |
| IX | 1.444 | 315 | 79 |
| X | 1.422 | 315 | 79 |
| XI | 1.399 | 325 | 79 |
| XII | 1.377 | 315 | 79 |
| XIII | — | — | — |

(1) Salario base x 425 días (365 + 60 extraordinarias).
(2) Plus salarial x 349 días (365 - (52 + 14) + 50 de extraordinarias).
(3) Plus extrasalarial x 273 días (365 - (52 + 14 = 26)).

| Nivel | Salario base (1) | Plus salarial (2) | Plus extrasalarial (3) |
|-----------------------|------------------|-------------------|------------------------|
| Provincia de Alicante | | | |
| II | 1.509 | 207 | 122 |
| III | 1.448 | 207 | 122 |
| IV | 1.417 | 207 | 122 |
| V | 1.388 | 207 | 122 |
| VI | 1.361 | 207 | 122 |
| VII | 1.333 | 207 | 122 |
| VIII | 1.305 | 207 | 122 |
| IX | 1.287 | 207 | 122 |
| X | 1.239 | 207 | 122 |
| XI | 1.210 | 207 | 122 |
| XII | 1.191 | 207 | 122 |
| XIII | — | — | — |
| Provincia de Asturias | | | |
| II | 2.014 | 149 | 29 |
| III | 1.941 | 149 | 29 |
| IV | 1.912 | 149 | 29 |
| V | 1.881 | 149 | 29 |
| VI | 1.851 | 149 | 29 |
| VII | 1.821 | 149 | 29 |
| VIII | 1.788 | 149 | 29 |
| IX | 1.748 | 149 | 29 |
| X | 1.719 | 149 | 29 |
| XI | 1.686 | 149 | 29 |
| XII | 1.661 | 149 | 29 |
| XIII | — | — | — |

Provincia de Barcelona

| Nivel | Salario base | Plus salarial | Plus extrasalarial |
|--|--------------|---------------|--------------------|
| II. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero y Jefe Admón. 1.º ... | 57.678 | 15.429 | 40 |
| III. Arquitecto, Ingeniero Técnico | 46.748 | 12.230 | 40 |
| VI. Encargado bobila mecánica ... | 45.504 | 10.879 | 40 |
| V. Jefe Compras, Ventas, Admón. | 43.002 | 10.741 | 40 |
| VI. Encargado de Taller ... | 1.413 | 589 | 40 |
| VI. Enc. bobila manual, Viajante, Oficial Administrativo 1.º ... | 40.354 | 11.838 | 40 |
| VII. Capataz ... | 1.370 | 566 | 40 |
| VIII. Oficial ladrillero ... | 1.348 | 518 | 40 |
| VIII. ... | 17.969 | 11.040 | 40 |
| IX. Oficial 2.º ... | 1.303 | 507 | 40 |
| IX. Vendedor y Aux. Administ. ... | 36.166 | 9.315 | 40 |
| X. Ayudante y Especialista 1.º ... | 1.260 | 491 | 40 |
| X. Listero, Almacenero, Vigilante, Cobrador ... | 38.858 | 9.869 | 40 |
| XI. Especialista 2.º y Peón Especializado ... | 1.260 | 491 | 40 |
| XII. Peón ... | 1.216 | 475 | 40 |

| Nivel | Salario base (1) | Plus salarial (2) | Plus extrasalarial (3) |
|-------|------------------|-------------------|------------------------|
|-------|------------------|-------------------|------------------------|

Provincia de Cantabria

| | | | |
|------|-------|-----|---|
| II | 1.566 | 207 | — |
| III | 1.517 | 207 | — |
| IV | 1.492 | 207 | — |
| V | 1.478 | 207 | — |
| VI | 1.456 | 207 | — |
| VII | 1.436 | 207 | — |
| VIII | 1.415 | 207 | — |
| IX | 1.394 | 207 | — |
| X | 1.373 | 207 | — |
| XI | 1.351 | 207 | — |
| XII | 1.334 | 207 | — |
| XIII | 1.072 | 207 | — |

Provincia de Granada

| | | | |
|------|--------|-----|----|
| II | 48.982 | 170 | 63 |
| III | 47.712 | 170 | 63 |
| IV | 46.836 | 170 | 63 |
| V | 46.831 | 170 | 63 |
| VI | 45.904 | 170 | 63 |
| VII | 1.480 | 170 | 63 |
| VIII | 1.452 | 170 | 63 |
| IX | 1.423 | 170 | 63 |
| X | 1.395 | 170 | 63 |
| XI | 1.367 | 170 | 63 |
| XII | 1.341 | 170 | 63 |
| XIII | — | — | — |

(1) Salario base x 425 días (365 + 60 extraordinarias).
(2) Plus salarial x 349 días (365 - (52 + 14) + 50 de extraordinarias).
(3) Plus extrasalarial x 273 días (365 - (52 + 14 = 26)).

| Nivel | Salario base (1) | Plus salarial (2) | Plus extrasalarial (3) | Nivel | Salario base (1) | Plus salarial (2) | Plus extrasalarial (3) |
|----------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|
| Provincia de Huelva | | | | Provincia de Palencia | | | |
| II | 1.811 | 114 | 281 | II | 1.427 | 183 | 121 |
| III | 1.532 | 114 | 281 | III | 1.403 | 183 | 121 |
| IV | 1.501 | 114 | 281 | IV | 1.392 | 183 | 121 |
| V | 1.469 | 114 | 281 | V | 1.375 | 183 | 121 |
| VI | 1.438 | 114 | 281 | VI | 1.356 | 183 | 121 |
| VII | 1.406 | 114 | 281 | VII | 1.339 | 183 | 121 |
| VIII | 1.375 | 114 | 281 | VIII | 1.322 | 183 | 121 |
| IX | 1.340 | 114 | 281 | IX | 1.309 | 183 | 121 |
| X | 1.309 | 114 | 281 | X | 1.298 | 183 | 121 |
| XI | 1.275 | 114 | 281 | XI | 1.275 | 183 | 121 |
| XII | 1.246 | 114 | 281 | XII | 1.251 | 183 | 121 |
| XIII | — | — | — | XIII | — | — | — |
| Provincia de Madrid | | | | Provincia de La Rioja | | | |
| II | 1.503 | 141 | 79 | II | 1.561 | 247 | — |
| III | 1.482 | 141 | 79 | III | 1.533 | 247 | — |
| IV | 1.463 | 141 | 79 | IV | 1.508 | 247 | — |
| V | 1.441 | 141 | 79 | V | 1.478 | 247 | — |
| VI | 1.421 | 141 | 79 | VI | 1.451 | 247 | — |
| VII | 1.401 | 141 | 79 | VII | 1.423 | 247 | — |
| VIII | 1.392 | 141 | 79 | VIII | 1.395 | 247 | — |
| IX | 1.365 | 141 | 79 | IX | 1.353 | 247 | — |
| X | 1.346 | 141 | 79 | X | 1.325 | 247 | — |
| XI | 1.324 | 141 | 79 | XI | 1.305 | 247 | — |
| XII | 1.302 | 141 | 79 | XII | 1.285 | 247 | — |
| XIII | — | — | — | XIII | — | — | — |
| Provincia de Málaga | | | | Provincia de Salamanca | | | |
| II | — | — | — | II | 1.824 | 175 | 58 |
| III | — | — | — | III | 1.562 | 175 | 58 |
| IV | — | — | — | IV | 1.533 | 175 | 58 |
| V | — | — | — | V | 1.504 | 175 | 58 |
| VI | 56.744 | 173 | 183 | VI | 1.478 | 175 | 58 |
| VII | — | — | — | VII | 1.449 | 175 | 58 |
| VIII | 54.275 | 173 | 183 | VIII | 1.421 | 175 | 58 |
| IX | 53.601 | 173 | 183 | IX | 1.384 | 175 | 58 |
| X | 52.927 | 173 | 183 | X | 1.357 | 175 | 58 |
| XI | 52.761 | 173 | 183 | XI | 1.327 | 175 | 58 |
| XII | 51.807 | 173 | 183 | XII | 1.304 | 175 | 58 |
| XIII | — | — | — | XIII | 897 | 175 | 58 |
| Técnicos y Administrativos | | | | Provincia de Tarragona | | | |
| II | 58.338 | 173 | 183 | Peón | 1.072 | 300 | 228 |
| III | 58.100 | 173 | 183 | Especialista 2.º | 1.072 | 332 | 228 |
| IV | — | — | — | Especialista 1.º | 1.072 | 365 | 228 |
| V | — | — | — | Oficial 2.º | 1.072 | 397 | 228 |
| VI | 56.768 | 173 | 183 | Oficial 1.º | 1.072 | 430 | 228 |
| VII | 54.004 | 173 | 183 | Capataz | 1.072 | 462 | 228 |
| VIII | — | — | — | Encargado | 1.072 | 496 | 228 |
| IX | 52.062 | 173 | 183 | | | | |
| X | — | — | — | | | | |
| XI | — | — | — | | | | |
| XII | — | — | — | | | | |
| XIII | — | — | — | | | | |
| Provincia de Murcia | | | | Provincia de Teruel | | | |
| II | — | — | — | II | 1.638 | 57 | 165 |
| III | — | — | — | III | 1.578 | 57 | 165 |
| IV | 1.395 | 230 | 264 | IV | 1.550 | 57 | 165 |
| V | 1.372 | 230 | 264 | V | 1.524 | 57 | 165 |
| VI | 1.347 | 230 | 264 | VI | 1.497 | 57 | 165 |
| VII | 1.323 | 230 | 264 | VII | 1.471 | 57 | 165 |
| VIII | 1.299 | 230 | 264 | VIII | 1.442 | 57 | 165 |
| IX | 1.272 | 230 | 264 | IX | 1.409 | 57 | 165 |
| X | 1.247 | 230 | 264 | X | 1.380 | 57 | 165 |
| XI | 1.220 | 230 | 264 | XI | 1.355 | 57 | 165 |
| XII | 1.199 | 230 | 264 | XII | 1.333 | 57 | 165 |
| XIII | — | — | — | XIII | — | — | — |
| Provincia de Navarra | | | | Provincia de Valencia | | | |
| II | 47.677 | 8.259 | 45 | II | 60.308 | 152 | 123 |
| III | 46.927 | 8.509 | 45 | III | 51.038 | 152 | 123 |
| IV | 43.957 | 7.909 | 45 | IV | 49.362 | 152 | 123 |
| V | 42.997 | 7.699 | 45 | V | 46.973 | 152 | 123 |
| VI | 42.007 | 7.519 | 45 | VI | 46.161 | 152 | 123 |
| VII | 41.047 | 7.309 | 45 | VII | 44.105 | 152 | 123 |
| VIII | 38.197 | 6.739 | 45 | VIII | 1.405 | 152 | 123 |
| IX | 35.437 | 6.189 | 45 | IX | 1.343 | 152 | 123 |
| X | 34.987 | 6.109 | 45 | X | 1.305 | 152 | 123 |
| XI | 35.079 | 5.689 | 45 | XI | 1.275 | 152 | 123 |
| XII | 34.667 | 5.600 | 45 | XII | 1.241 | 152 | 123 |
| XIII | 25.537 | 4.189 | 45 | XIII | — | — | — |

(1) Salario base × 425 días (365 + 60 extraordinarias).
 (2) Plus salarial × 349 días [365 - (52 + 14) + 50 de extraordinarias].

(3) Plus extrasalarial × 273 días [365 - (52 + 14 = 26)].

(1) Salario base × 425 días (365 + 60 extraordinarias).
 (2) Plus salarial × 349 días [365 - (52 + 14) + 50 de extraordinarias].

(3) Plus extrasalarial × 273 días [365 - (52 + 14 = 26)].

| Nivel | Salario base (1) | Plus salarial (2) | Plus extrasalarial (3) |
|--------------------------------|------------------|-------------------|------------------------|
| Provincia de Valladolid | | | |
| II | 1.490 | 186 | 258 |
| III | 1.441 | 186 | 258 |
| IV | 1.419 | 186 | 258 |
| V | 1.396 | 186 | 258 |
| VI | 1.375 | 186 | 258 |
| VII | 1.354 | 186 | 258 |
| VIII | 1.338 | 186 | 258 |
| IX | 1.303 | 186 | 258 |
| X | 1.282 | 186 | 258 |
| XI | 1.259 | 186 | 258 |
| XII | 1.221 | 186 | 258 |
| XIII | — | — | — |
| Provincia de Zaragoza | | | |
| II | — | — | — |
| III | — | — | — |
| IV | — | — | — |
| V | — | — | — |
| VI | — | — | — |
| VII | — | — | — |
| VIII. Oficial 1.º | 1.187 | 533 | 112 |
| IX. Oficial 2.º | 1.187 | 528 | 112 |
| X. Oficial 3.º | 1.187 | 501 | 112 |
| XI | 1.187 | 476 | 112 |
| XII | 1.187 | 449 | 112 |
| XIII | — | — | — |
| II | 35.610 | 801 | 112 |
| III | 35.610 | 731 | 112 |
| IV | 35.610 | 708 | 112 |
| V | 35.610 | 679 | 112 |
| VI | 35.610 | 662 | 112 |
| VII | — | — | — |
| VIII. Of. Ad. 2.º | 35.610 | 602 | 112 |
| IX. Aux. Adm. | 35.610 | 574 | 112 |
| X | — | — | — |
| XI | — | — | — |
| XII | — | — | — |
| XIII | — | — | — |

(1) Salario base x 425 días (365 + 60 extraordinarias).

(2) Plus salarial x 349 días (365 - (52 + 14) + 50 de extraordinarias).

(3) Plus extrasalarial x 273 días (365 - (52 + 14) = 299).

ANEXO II

Tablas de rendimientos

RENDIMIENTOS NORMALES DE TRABAJO PARA HUEQUERÍA, LADRILLO MACIZO Y BOVEDILLAS

A) Moldeo en máquina.

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

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

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

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

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

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

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

Rendimiento de un hombre en una hora en huequería y ladrillo macizo:

- Con 500 kilogramos de carga: 20 viajes.
- Con 1.000 kilogramos de carga: 18 viajes.

En bovedilla, retornando estanterías, bandejas, etc.:

- Rendimiento de un hombre en una hora: 30 viajes.

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

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

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

B) Trabajo en hornos.

B-1-1) En horno Hoffman, mediante transporte con carretillo a mano desde secaderos naturales o artificiales y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también puertas, limpieza y colocando papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

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

B-1-2) En horno Hoffman, mediante transporte con carretilla manual tipo Alfaro o similares, desde secaderos naturales o artificiales y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, puertas y colocando papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

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

B-1-3) En horno Hoffman, mediante transporte con moto-carro tipo Alfaro o similar, desde secaderos naturales o artificiales, y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, puertas, colocación de papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

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

B-1-4) En horno Hoffman, en el que por las pequeñas dimensiones de las puertas no caben las estanterías, bandejas o cajones, realizando únicamente el encañe de los materiales situados por otro equipo en la puerta del horno, realizando también limpieza, puertas, colocando el papel, etc.

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

B-1-5) Confección de paquetes para encañe del horno con pinza en el exterior del mismo:

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

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

b) Realización de paquetes sin transporte de materiales.

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

B-1-6) En horno Hoffman, mediante transporte con la pinza, desde zona de formación de paquetes y su colocación esmerada de los mismos en el interior del horno.

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

B-2) Desencañe.

B-2-1) Descarga horno Hoffman, transporte con carretillo manual del material cocido desde el horno a patio o sobre palets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

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

B-2-2) Descarga de horno Hoffman, transporte con carretilla manual Alfaro o similar del material cocido a patios, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

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

B-2-3) Descarga de horno Hoffman, transporte con motocarro del material cocido desde el horno a patios, clasificándolo y retirando escorias y residuos, con transporte a escombreras.

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

B-2-4) Descarga de horno Hoffman, transporte con pinza de los paquetes de material cocido desde el horno a patios.

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

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

- B-3-1) En las mismas condiciones que B-1-1 y B-2-1.
- B-3-2) En las mismas condiciones que B-1-2 y B-2-2.
- B-3-3) En las mismas condiciones que B-1-3 y B-2-3.
- B-3-4) En las mismas condiciones que B-1-4 y B-2-4.

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

B-3-5) Cuando en la carga y descarga de un horno Hoffman solamente se realicen éstas sin transporte de materiales, pero haciendo limpieza, puertas, papel, etc.

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

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

C) Carga y descarga de vagones en horno túnel.

C-1-1) Formación de paquetes sobre vagones horno túnel, sin transporte de materiales.

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

C-1-2) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etcétera, desde secaderos al vagón de horno y formación de paquetes.

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

C-1-3-) Deshacer paquetes, transportando el material cocido a patios, colocándolo y clasificándolo, retirando escoria y residuos, con transporte a escombreras.

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

C-1-4) Deshacer paquetes, colocando el material sobre cinta transportadora, clasificándolo y colocándolo sobre camiones, pallets o carretilla, sin retirada de residuos ni transporte.

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

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

D) Formación paquetes de material cocido, clasificándolo.

D-1) Sin flejado.

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

D-2) Empaquetado y flejado.

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

E) Flejado o retracción con funda y soplete.

E-1) Flejado.

E-1-1) Cuando los paquetes circulan al lugar de flejado sobre una cinta transportadora.

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

E-1-2) Cuando los paquetes se encuentran en el patio.

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

E-2) Retracción con funda y soplete.

E-2-1) Con capuchón colocado.

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

E-2-2) Operación conjunta de colocar el capuchón sobre el paquete.

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

E-2-3) Colocando capuchones y retractilizándoles en operación conjunta.

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

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

F-1-1) Con pinza prehensora, recorriendo una distancia total de aproximadamente 100 metros ida y vuelta.

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

F-1-2) Con púas, recorriendo una distancia de aproximadamente 100 metros ida y vuelta.

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

G) Carga de camiones.

G-1-1) Carga manual desde pila.

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

G-1-2) Carga manual desde paquetes, cachamada o rejal.

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

G-1-3) Carga manual desde muelle, bandejas, plataformas, etcétera.

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

G-1-4) Carga mecánica de paquetes, flejados o retractilizados.

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

H) Cocedores.

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

Notas generales.

Primera.—Todos los cálculos de las presentes tablas de rendimientos se han realizado en términos de barro cocido.

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

RENDIMIENTOS MINIMOS EXIGIBLES PARA TEJA PLANA Y TEJA CURVA

A) Moldeo en máquina.

A-1) Teja plana.

A-1-1) Operación consistente en retirar las tejas planas de cintas transportadoras o carrusel, colocándolas en estanterías, bandejas o cajones.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.375 kilogramos.

A-1-2) Operación consistente, en fábrica con sistema semi-automático con secadero acelerado incorporado al equipo, en retirar las tejas planas ya secas, colocándolas sobre vehículo, transportarlo y apilar el producto en almacén, situado a una distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.300 kilogramos.

B-1) Teja curva.

B-1-1) Operación consistente en retirar tejas curvas del carro cortador y colocarlas en estanterías, bandejas o cajones.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.950 kilogramos.

B-1-2) Operación consistente, en fábrica con sistema semi-automático con secadero acelerado incorporado al equipo, en retirar las tejas curvas ya secas, colocándolas sobre vehículo, transportándolo y apilar el producto en almacén, situado a una distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 950 kilogramos.

C) Operaciones comunes.

C-1-1) Operación consistente en transporte de estanterías, bandejas o cajones ya cargados, con carretilla manual, a patio, realizando el tendido de las tejas en el suelo del mismo y retornando con estanterías, bandejas, o cajones vacíos, siendo la distancia media de 100 metros. Material seco.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.400 kilogramos.

C-1-2) Operación consistente en cargar las estanterías, bandejas o cajones, transportarlos al patio con carretilla manual o carretillo y realizar el tendido de las tejas en el suelo del mismo, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 700 kilogramos.

C-1-3) Operación consistente únicamente en transportar estanterías, bandejas o cajones ya cargados con carretilla manual desde carro cortador a patio o secadero, y retorno con estanterías, cajones o bandejas vacías, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 14 viajes.

C-1-4) Operación consistente únicamente en transportar estanterías, bandejas o cajones ya cargados, con motovagoneta, desde carro cortador a patio o secadero, y retorno con estanterías, cajones o bandejas vacías, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 20 viajes.

C-1-5) Operación consistente en cargar las estanterías o bandejas o cajones, transportarlos al patio con carretilla manual o carretillo, y realizar el tendido de las tejas en el suelo del mismo, siendo la distancia media de unos 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 700 kilogramos.

C-1-6) Operación consistente en coger las tejas, una vez secas, de la estantería y agruparlas de punta en pila en el suelo.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kilogramos.

C-1-7) Operación consistente en coger las tejas, una vez secas, del suelo del patio y agruparlas de punta en pila en el suelo.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kilogramos.

D) Trabajo en hornos.

D-1) Encañe o carga.

D-1-1) En horno Hoffman, operación consistente en recoger las tejas agrupadas en el suelo del patio, cargarlas en carretilla o vagoneta manual, transporte y colocación esmerada en el interior del horno. En el mismo rendimiento se computará el ladrillo preciso para colocar la teja, haciendo también puertas, limpieza y colocando papel, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.500 kilogramos.

D-1-2) En horno Hoffman, mediante transporte con carretilla manual tipo Alfaro o similar, desde secaderos naturales, artificiales o almacén, y su colocación esmerada en el interior

del horno, haciendo también limpieza, puertas y colocando papel, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.700 kilogramos.

D-1-3) En horno Hoffmann, mediante transporte con motocarro tipo Alfaro o similar, desde secaderos naturales, artificiales o almacén, y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza y colocando papel, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kilogramos.

D-1-4) En horno Hoffmann, en el que por las pequeñas dimensiones de las puertas no caben estanterías, bandejas o cajones, y realizando únicamente el encañe de las tejas situadas por otro equipo en las carretillas a la puerta del horno, haciendo también limpieza, puertas y colocando papel, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.500 kilogramos.

D-1-5) Confección de paquetes para encañe del horno con pinza en el exterior del mismo.

a) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde el secadero o almacén a la zona de formación de paquetes y realización de los mismos.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kilogramos.

b) Realización de paquetes sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kilogramos.

D-1-6) En horno Hoffmann, mediante transporte con pinza desde la zona de formación de paquetes y su colocación esmerada en el interior del horno.

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

D-1-7) En horno intermitente horniguero, mediante recogida de tejas agrupadas en el suelo del patio, cargándolas en carretilla o vagoneta manual y transportándolas hasta la puerta del horno.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kilogramos.

D-1-8) Operación consistente en trasladar las tejas manualmente desde el carretillo al interior del horno intermitente.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kilogramos.

D-1-9) Operación consistente en la colocación esmerada de las tejas en el interior del horno intermitente.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kilogramos.

D-2) Descarga o desensañe.

D-2-1) Descarga horno Hoffmann, transporte con carretillo manual de material cocido desde el horno a patios, a una distancia de 100 metros, sobre pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.400 kilogramos.

D-2-2) Descarga horno Hoffmann, con transporte con carretilla manual Alfaro o similares, del material cocido desde el horno a patios, a una distancia de 100 metros, sobre pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.600 kilogramos.

D-2-3) Descarga horno Hoffmann, con transporte con motocarro del material cocido desde el horno a patios o pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.950 kilogramos.

D-2-4) Descarga horno Hoffmann, transporte con pinzas de los paquetes del material cocido desde el horno a patios o sobre camión o pallets.

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

D-2-5) Descarga horno intermitente, operaciones a la inversa que apartados D-1-7, D-1-8 y D-1-9).

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kilogramos.

D-3) Encañe y desensañe, cuando el mismo equipo o máquina realice las dos funciones.

D-3-1) En las mismas condiciones que D-1-1) y D-2-1).

D-3-2) En las mismas condiciones que D-1-2) y D-2-2).

D-3-3) En las mismas condiciones que D-1-3) y D-2-3).

D-3-4) En las mismas condiciones que D-1-6) y D-2-4).

D-3-5) En las mismas condiciones que D-1-7) y D-2-5).

D-3-6) En las mismas condiciones que D-1-8) y D-2-5).

D-3-7) En las mismas condiciones que D-1-9) y D-2-5).

Nota.—Estos rendimientos, la práctica aconseja que se hagan en equipo, con excepción de cuando la labor se realice con pinzas, y la distancia debe ser para carga y descarga de aproximadamente 100 metros.

D-3-8) Cuando en la carga y descarga de un horno Hoffmann solamente se realicen éstas, sin transporte de materiales, haciendo limpieza, puertas y papel.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kilogramos en carga.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kilogramos en descarga.

E) Carga y descarga de vagones en horno túnel.

E-1) Formación de paquetes sobre vagones horno túnel, sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.800 kilogramos.

E-2) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde secadero al vagón del horno y formación de paquetes.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kilogramos.

E-3) Deshacer paquetes, transportando el material cocido a patios, o pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.100 kilogramos.

E-4) Deshacer paquetes, colocando el material cocido sobre cinta transportadora, clasificándolo y colocándolo sobre pallets o carretillas, sin retirada de residuos ni transporte.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.600 kilogramos.

E-5) Recoger el material de la cinta colocándolo en fila o camión.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.600 kilogramos.

Nota.—Este rendimiento, la práctica aconseja que se haga en equipo.

F) Formación de paquetes de material cocido, clasificándolo.

F-1-1) Sin flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.700 kilogramos.

F-1-2) Empaquetado y flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.200 kilogramos.

G) Flejado o retracción con funda y soplete.

G-1-1) Flejado.

Cuando los paquetes circulen al lugar de flejado sobre una cinta transportadora.

Rendimiento de un hombre en una hora: 14 paquetes (con cuatro flejes por paquete de un metro cúbico).

Cuando los paquetes se encuentran en el patio.

Rendimiento de un hombre en una hora: 10 paquetes (con cuatro flejes por paquete de un metro cúbico).

G-1-2) Retracción con funda y soplete.

Con capuchón colocado.

Rendimiento de un hombre en una hora: 30 paquetes.

Operación conjunta de colocar el capuchón sobre el paquete.

Rendimiento de una pareja en una hora: 90 paquetes.

Colocando capuchones y retractilizando en operación conjunta.

Rendimiento de un hombre en una hora: 25 paquetes.

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

H-1-1) Con pinza prehensora, recorriendo una distancia total de aproximadamente 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 20 viajes.

H-1-2) Con púas, recorriendo una distancia de aproximadamente 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 20 viajes.

I) Carga de camiones.

I-1) Carga manual desde pila.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kilogramos.

I-2) Carga manual desde paquetes, cachamada o rojal.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.900 kilogramos.

I-3) Carga manual desde muelle, bandeja, plataforma, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.000 kilogramos.

I-4) Carga mecánica de paquetes flejados o retractilizados.

Rendimiento de un hombre en una hora: 36 viajes.

13142

RESOLUCION de 20 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace pública la revisión para 1983 del Convenio Colectivo de «Montefibre Hispania; S. A.».

Visto el texto de la revisión para 1983, del Convenio Colectivo de «Montefibre Hispania, S. A.», con vigencia 1982/1983, para sus centros de Barcelona y Alcoy (Alicante), suscrito por la representación social, de una parte, y por la representación económica, de otra, el día 15 de marzo de 1983, 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 acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

2.º Remitir el texto orginal del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Paritaria.

Madrid, 20 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de Empresa y trabajadores afectados.—Barcelona.