

**5504**

*ORDEN de 29 de marzo de 1985 por la que se modifica la de 10 de diciembre de 1984 por la que se desarrolla la disposición transitoria tercera del Real Decreto 2708/1982, de 15 de octubre, por el que se regulan los estudios de especialización y la obtención del título de Farmacéutico Especialista.*

Excmo. e Ilmo. Sres.: La regulación establecida en el número segundo de la Orden ministerial de 10 de diciembre de 1984, por la que se establece, bajo determinados supuestos, el acceso directo al título de Farmacéutico Especialista, ha puesto de relieve en su aplicación determinadas insuficiencias que parece oportuno suplir.

De una parte, en el número segundo, apartado 1.a), que hace referencia al profesorado numerario de las Facultades de Farmacia y Medicina, es necesario incluir a aquellos numerarios que imparten la docencia en Técnicas Instrumentales y Fisiología Animal, por ser estas materias consustanciales al igual que las ya incluidas en dicho apartado 1.a), al propio programa formativo de las Escuelas Profesionales de Análisis Clínicos.

De otra parte, los apartados 1.d), 2.c), 3.c) y 4.c) del mismo número segundo de la Orden ministerial se refieren a aquellos licenciados en Farmacia que desarrollan la especialidad correspondiente en plaza en propiedad en Institución jerarquizada pública, siendo necesario ampliar esta situación a aquellos otros que realizan la especialidad en plaza correspondiente a Instituciones sanitarias privadas, pero con el suficiente prestigio como para haber venido desarrollando los programas formativos de los Farmacéuticos residentes de las convocatorias selectivas nacionales.

En su virtud, previos informes de la Junta Nacional de Universidades, del Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos y del Ministerio de Sanidad y Consumo,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primerº.—El apartado 1.a) del número segundo de la Orden ministerial de 10 de diciembre de 1984 queda redactado de la siguiente forma:

Ser Profesor numerario de una Facultad de Farmacia o Medicina, de Bioquímica, Microbiología y/o Parasitología, Fisiología Animal y Técnicas Instrumentales, y haber ejercido ininterrumpidamente durante dos años la actividad docente en una Escuela Profesional de Análisis Clínicos, dependiente de una Facultad de Medicina o de Farmacia, acreditado mediante certificación de la Secretaría General de la Universidad y presentación del nombramiento correspondiente.

Segundo.—Los apartados 1.d), 2.c), 3.c) y 4.c) del mencionado número segundo quedan redactados de la forma siguiente:

1.d) Haber desarrollado durante tres años ininterrumpidamente el ejercicio profesional en plaza en propiedad de la especialidad de Análisis Clínicos, correspondiente a una Institución sanitaria jerarquizada perteneciente al sector público o a un Hospital que haya tenido programa de Farmacéuticos residentes de convocatoria nacional del Ministerio de Sanidad y Consumo y Ministerio de Educación y Ciencia en dicha especialidad. Deberá acreditarse mediante el correspondiente nombramiento y la certificación de servicios prestados expedida por el Administrador del Centro.

2.c) Haber desarrollado durante tres años ininterrumpidos el ejercicio profesional de la especialidad de Bioquímica Clínica en una plaza en propiedad correspondiente a una Institución sanitaria jerarquizada perteneciente al sector público o a un Hospital que haya tenido un programa de Farmacéuticos residentes de convocatoria nacional del Ministerio de Sanidad y Consumo y Ministerio de Educación y Ciencia en dicha especialidad. Deberá acreditarse mediante certificación del correspondiente nombramiento y la certificación de servicios prestados expedida por el Administrador del Centro.

3.c) Haber desarrollado durante tres años ininterrumpidamente el ejercicio profesional de la especialidad de Farmacia hospitalaria en una plaza en propiedad correspondiente a una Institución sanitaria jerarquizada perteneciente al sector público o a un Hospital que haya tenido programa de Farmacéuticos residentes de convocatoria nacional del Ministerio de Sanidad y Consumo y Ministerio de Educación y Ciencia en dicha especialidad. Deberá acreditar mediante presentación del correspondiente nombramiento y la certificación de los servicios prestados expedida por el Administrador del Centro.

4.c) Haber desarrollado durante tres años ininterrumpidos el ejercicio profesional de la especialidad de Microbiología y Parasitología o Bacteriología correspondiente a una Institución sanitaria jerarquizada perteneciente al sector público o a un Hospital que haya tenido programa de Farmacéuticos residentes de convocatoria nacional del Ministerio de Sanidad y Consumo y Ministerio de

Educación y Ciencia en dicha especialidad. Deberá acreditarse mediante presentación del correspondiente nombramiento y la certificación de los servicios prestados expedida por el Administrador del Centro.

Lo que comunico a V. E. y V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 29 de marzo de 1985.

MARAVALL HERRERO

Excmo. Sra. Secretaria de Estado de Universidades e Investigación e Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5505**

*RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.796, la herramienta llave estrella contraacodada 14. Referencia MS21-14 × 195. Marca Sibile, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave estrella contraacodada 14, Marca Sibile, Referencia MS21-14 × 195, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la herramienta llave estrella contraacodada 14, Marca Sibile, Referencia MS21-14 × 195, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representante la Firma Steliers Sibile & Cie., de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.796-12-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria, MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**5506**

*RESOLUCION de 7 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como al Comercio de Venta al por Mayor y exclusivista del Vidrio y Cerámica.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como al Comercio de Venta al por Mayor y exclusivista del Vidrio y Cerámica, que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y

Cerámica, por la representación Empresarial y por los Sindicatos de UGT y CC.OO, por la representación de los trabajadores, el día 23 de febrero del año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

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 Deliberadora.

Madrid, 7 de marzo de 1985.- El Director general, Francisco José García Zapata.-Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica.-Representación por los trabajadores de los Sindicatos de UGT y CC.OO en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como al Comercio de Venta al por Mayor y exclusivista del Vidrio y Cerámica.

#### CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, ASÍ COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTA DEL VIDRIO Y LA CERÁMICA PARA 1985 Y 1986

#### CAPITULO I

##### ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO SERÁ DE APLICACIÓN EN TODO EL TERRITORIO ESPAÑOL.

##### ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.-

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ES DE EFICIENCIA GENERAL Y REGULA LAS CONDICIONES LABORALES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, ASÍ COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTAS DEL VIDRIO Y LA CERÁMICA.

ESTE CONVENIO COLECTIVO NO AFECTA A LO DISPUESTO EN CONVENIOS COLECTIVOS DE AMBITO DISTINTO, SALVO QUE LAS PARTES AFECTADAS ACUERDEN ADHERIRSE AL MISMO.

##### ARTICULO 3.- VIGENCIA Y DURACION.-

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ENTRARÁ EN VIGOR EL DÍA UNO DE ENERO DE 1985, Y EXPIRARÁ EL DÍA TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS.

SU DURACIÓN SERÁ DE DOS AÑOS, ES DECIR, DESDE EL UNO DE ENERO DE 1985 AL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE 1986.

#### CAPITULO II

##### ARTICULO 4.- CONDICIONES ECONOMICAS.-

A PARTIR DEL DÍA UNO DE ENERO DE 1985, SE INCREMENTARÁN EN UN 7'2 POR 100, LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE 1984 EN VIGOR EN 31/XII/84 Y TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE TODAS LAS EMPRESAS AFECTADAS POR EL PRESENTE CONVENIO, CON EXCLUSIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE SE REGIRA POR LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 9 DE ESTE CONVENIO.

2.- A PARTIR DEL DÍA UNO DE ENERO DE 1986, SE INCREMENTARÁ EL 100 POR 100 DE LA PREVISIÓN DE INFLACIÓN PREVISTA POR EL GOBIERNO PARA DICHO AÑO.

EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLÉTE, SE REGIRÁN POR EL ANEXO 3. EN LO NO PREVISTO EN DICHO ANEXO, SE REGIRÁN POR EL PRESENTE ARTÍCULO.

##### ARTICULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

LAS SITUACIONES INDIVIDUALES ANTERIORES O LAS MODIFICACIONES LEGALES QUE SUPONGAN MODIFICACIÓN ECONÓMICA EN TODOS O ALGUNOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXISTENTES, SOLO TENDRÁN EFICACIA PRÁCTICA SI, GLOBAL Y ANUALMENTE SUMADOS TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS LEGALES ESTABLECIDOS, SUPERAN EL NIVEL TOTAL ANUAL DE ESTE CONVENIO. EN CASO CONTRARIO, SE CONSIDERARÁN ABSORBIDOS Y COMPENSADOS POR LAS CONDICIONES ECONÓMICAS GLOBALES AQUÍ PACIATAS, O POR LAS PERSONALES MÁS FENEFICIOSAS EN EL MOMENTO CORRESPONDIENTE.

##### ARTICULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS.-

LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CONVENIO TIENEN EL CARÁCTER DE MINIMAS Y OBLIGATORIAS POR LO QUE SUBSTITUYAN. EN SU CASO, LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS QUE PUDIERAN EXISTIR EN LAS EMPRESAS AFECTADAS COMO CONSECUENCIA DE PACTO INDIVIDUAL O COLECTIVO.

##### ARTICULO 7.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.-

EL PORCENTAJE DE INCREMENTO SALARIAL ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 4 DEL PRESENTE CONVENIO, NO SERÁ DE NECESARIA O OBLIGADA APLICACIÓN PARA AQUELLAS EMPRESAS QUE ACREDITEN, OBJETIVA O FEHACIENTEMENTE, SITUACIONES DE DEFICIT O PERDIDAS MANTENIDAS EN LOS EJERCICIOS CONTABLES DE 1983 Y 1984. ASIMISMO, SE TENDRÁ EN CUENTA LAS PREVISIONES PARA 1985. EN CUANTO A 1986, SE CONTEMPLARÁN LOS PERIODOS EQUIVALENTES.

EN ESTOS CASOS LA FIJACIÓN DEL AUMENTO DE SALARIOS NECESARIAMENTE HABRÁ DE ESTABLECERSE ENTRE EL 4 ó 5 POR 100.

PARA VALORAR ESTA SITUACIÓN SE TENDRÁN EN CUENTA CIRCUNSTANCIAS TALES COMO EL INSUFICIENTE NIVEL DE PRODUCCIÓN Y VENTAS Y SE ATENDERÁN LOS DATOS QUE RESULLEN DE LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA, DE SUS BALANCES Y DE SUS CUENTAS DE RESULTADOS.

EN CASO DE DISCREPANCIA SOBRE LA VALORIZACIÓN DE DICHOS DATOS, PODRÁN UTILIZARSE INFORMES DE AUDITORES O CENSORES DE CUENTAS, ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS Y DIMENSIÓN DE LAS EMPRESAS.

EN FUNCIÓN DE LA UNIDAD DE CONTRATACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTREN COMPRENDIDAS/LAS EMPRESAS QUE ALEGUEN DICHAS CIRCUNSTANCIAS, DEBERÁN PRESENTAR ANTE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES LA DOCUMENTACIÓN PRECISA (BALANCES, CUENTAS DE RESULTADOS Y, EN SU CASO, INFORME DE AUDITORES O CENSORES DE CUENTAS), QUE JUSTIFIQUEN UN TRATAMIENTO SALARIAL DIFERENTE.

EN ESTE SENTIDO, LAS EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES, Y EN FUNCIÓN DE LOS COSTOS ECONÓMICOS QUE ELLA IMPLICA, SE SUSTITUIRÁ EL INFORME DE AUDITORES O CENSORES JURADOS DE CUENTAS POR LA DOCUMENTACIÓN QUE resulte PRECISA DENTRO DE LA SEÑALADA EN LOS PARRAFOS ANTERIORES, PARA DEMOSTRAR FEHACIENTEMENTE LA SITUACIÓN DE PERDIDAS.

LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A TRATAR Y MANTENER EN LA MAYOR RESERVA LA INFORMACIÓN RECIBIDA Y LOS DATOS A QUE HAYAN TENIDO ACCESO COMO CONSECUENCIA DE LO ESTABLECIDO EN LOS PARRAFOS ANTERIORES, -- OBSERVANDO, POR CONSIGUIENTE RESPECTO DE TODO ELLA, SIGILIO PROFESIONAL. PODRÁN CONTAR CON SUS ASESORES PARA VERIFICAR LA DOCUMENTACIÓN APORTADA POR LA EMPRESA. LAS SOLICITUDES DE DESCUELQUE, ASÍ COMO LOS DATOS QUE DEBEN APORTAR PARA LA MISMA DEBERÁN SER PRESENTADAS EN EL PLAZO MÁXIMO DE 15 DÍAS HABILES DESDE LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO DEL PRESENTE CONVENIO, A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, A LA COMISIÓN MIXTA A LA QUE SE LE REMITIRÁ POR TRIPLO EXEMPLAR LA SOLICITUD DE DESCUELQUE EXCLUSIVAMENTE Y A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA EMPRESA AFECTADA POR EL DESCUELQUE.

NO PODRÁN HACER USO DE LA CLAUSULA DE DESCUELQUE AQUELLAS EMPRESAS QUE LA HAYAN UTILIZADO 3 AÑOS CONSECUTIVOS O 5 ALTERNOS, SALVO AUTORIZACIÓN EXPRESA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

EL SERVICIO DE MESA DE ANFAPOL, SE REGIRÁ POR LAS NORMAS ESPECÍFICAS DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN O POR LOS PACTOS ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES.

#### ARTICULO 8.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.-

EN EL CASO DE QUE EL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO "I.P.C." ESTABLECIDO POR EL INE REGISTRARA AL 31/XII/85, UN INCREMENTO SUPERIOR AL 7'2 POR 100 RESPECTO A LA CIFRA QUE RESULTARA DE DICHO I.P.C. AL 31/XII/84, SE EFECTUARA UNA REVISIÓN SALARIAL DE LA DIFERENCIA DE DICHO PORCENTAJE SOBRE EL I.P.C. TAN PRONTO SE CONSTATE OFICIALMENTE Dicha CIRCUNSTANCIA, EN EL EXCESO SOBRE LA INDICADA CIFRA. TAL INCREMENTO SE ABONARA CON EFECTOS DE PRI-

MERO DE ENERO DE 1985, SIRVIENDO POR CONSIGUIENTE COMO BASE DE CALCULO PARA EL INCREMENTO SALARIAL DE 1986, Y PARA LLEVARLO A CABO SE TOMARÁN COMO REFERENCIA LOS SALARIOS O TABLAS UTILIZADOS PARA REALIZAR LOS AUMENTOS PACTADOS EN DICHO AÑO.

EL PORCENTAJE DE REVISIÓN RESULTANTE GUARDARA, EN TODO CASO, LA DEDIDA PROPORCIÓN DEL NIVEL SALARIAL PACTADO, A FIN DE QUE AQUEL SE MANTENGA IDENTICO EN EL CONJUNTO DE LOS DOCE MESES.

LA REVISIÓN SALARIAL SE ABONARA EN UNA SOLA PAGA DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE/DE 1986.

SI AL DÍA 31/XII/86 EL I.P.C. EXPERIMENTARA UNA SUBIDA SUPERIOR A LA PREVISIÓN DE INFLACIÓN EN RELACIÓN CON EL I.P.C. DE 1985, SE EFECTUARA UNA REVISIÓN SALARIAL TAN PRONTO COMO SE CONSTATE OFICIALMENTE DICHA CIRCUNSTANCIA, EN EL EXCESO DE LA INDICADA CIFRA CON CARÁCTER RETROACTIVO AL 1/1/86, ABONANDOSE LA CANTIDAD CORRESPONDIENTE EN UNA SOLA PAGA DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 1987.

#### ARTICULO 9.- ANTIGÜEDAD.

A AQUELLOS TRABAJADORES QUE DURANTE LOS AÑOS 1985 Y 1986 LES VENZA UN BIENIO O UN QUINQUENIO TENDRÁN DERECHO A PERCIBIR LAS CANTIDADES QUE FIGURAN EN LAS TABLAS DEL ANEXO N° 2 DEL PRESENTE CONVENIO. DICHAS CANTIDADES SERÁN ACUMULADAS, EN SU CASO, A LO QUE VINIERE PERCIBIENDO EL TRABAJADOR POR EL MISMO CONCEPTO, Y SE APLICARÁN EN DICHA FORMA A PARTIR DEL DÍA EN QUE SE CUMPLA EL VENCIMIENTO DEL BIENIO O QUINQUENIO CORRESPONDIENTE. DE NO DARSE VENCIMIENTOS EN LOS CITADOS AÑOS, LA ANTIGÜEDAD QUEDARA INVARIABLE.

#### ARTICULO 10.- DIETAS.-

DIETA COMPLETA.- ES LA CANTIDAD QUE SE DEVENGARÁ DIARIAMENTE PARA SATISFACER LOS GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIAS QUE SE ORIGINAN EN EL DESPLAZAMIENTO Y PERMANENCIA FUERA DEL CENTRO HABITUAL POR ORDEN DE LA EMPRESA.

SE DEVENGARÁ DIETA COMPLETA EL DÍA DE SALIDA CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DE EFECTUAR LAS DOS COMIDAS PRINCIPALES FUERA DE SU DOMICILIO HABITUAL Y DEBE PERNOCRAR FUERA DEL MISMO.

EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR DEBE EFECTUAR UNA SOLA COMIDA Y PERNOCRAR, SE DEVENGARÁ EL IMPORTE RESULTANTE DEL PROMEDIO ARITMÉTICO ENTRE LA MEDIA Y LA DIETA COMPLETA.

MEDIA DIETA.- SE DEVENGARÁ MEDIA DIETA CUANDO EL TRABAJADOR PUEDE VOLVER A PERNOCRAR A SU DOMICILIO Y SOLO REALICE UNA DE LAS PRINCIPALES COMIDAS FUERA DE SU DOMICILIO HABITUAL.

#### CONDICIONES DE LOS DESPLAZAMIENTOS:

a).- SE CONSIDERARÁ DESPLAZAMIENTO SI EL TRABAJADOR HUBIERA DE EMPLEAR UTILIZANDO LOS MEDIOS ORDINARIOS DE TRANSPORTE, MAS DE UNA HORA EN CADA UNO DE LOS VIAJES DE IDA Y VUELTA. EL EXCESO SE LE ABONARA COMO TIEMPO DE TRABAJO.

b).- NO SE CONSIDERARÁ DESPLAZAMIENTO EL REALIZADO DENTRO DEL MUNICIPIO NI EL REALIZADO A MENOS DE DIEZ KILOMETROS A PARTIR DEL LÍMITE DEL MUNICIPIO AL QUE CORRESPONDA EL CENTRO DE TRABAJO.

EL TIEMPO EMPLEADO PARA EL DESPLAZAMIENTO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO SE REBTRIBUIDO COMO JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, SIN PERJUICIO DE PERCIBIR, EN SU CASO, LA DIETA O MEDIA DIETA CORRESPONDIENTE.

TANTO LA DIETA COMPLETA COMO LA MEDIA DIETA SUFRIRÁN UN INCREMENTO DEL 7'2 POR 100,-

**CAPITULO III**

**ARTICULO 11.- JORNADA LABORAL.** - LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PRESENTE CONVENIO TENDRAN UNA JORNADA LABORAL DE 40 HORAS SEMANALES DE TRABAJO EFECTIVO; — CON EQUIVALENCIAS EN COMPUTO ANUAL A UNA JORNADA MAXIMA DE 1.624 PARA 1985, — IGUALMENTE DE TRABAJO EFECTIVO, RESPETANDOSE LAS JORNADAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO, INFERIORES "AD PERSONAM". LA JORNADA LABORAL, TAMBIEN EN COMPUTO ANUAL Y DE TRABAJO EFECTIVO, SERA DE 1622 HORAS PARA 1986.-

**ARTICULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

ANTE LA GRAVE SITUACION DE PARO EXISTENTE Y CON EL OBJETO DE FOMENTAR UNA POLITICA SOCIAL SOLIDARIA QUE FAVORIZE LA CREA-  
CION DE EMPLEO SE ACUERDA LA SUPRESION DE LAS HORAS EXTRAORDI-  
NARIAS HABITUALES.

ASIMISMO, EN FUNCION 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 LA CONTRATACION VIGENTE, EN SUSTITUCION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SUPRIMIDAS.

EN FUNCION DEL OBJETIVO DE EMPLEO ANTES SEÑALADO Y LAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EN ESTA MATERIA LAS PARTES FIRMANTES/DE ESTE CONVENIO COLECTIVO CONSIDERAN POSITIVO SEÑALAR A SUS EMPRESAS LA POSIBILIDAD DE COMPENSAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES POR UN TIEMPO EQUIVALENTE DE DESCANSO, EN LUGAR/DE SER RETRIBUIDAS MONETARIAMENTE.

TAMBIEN 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, ASI COMO EN CASO DE RIESGO DE PERDIDA DE MATERIAS PRIMAS: REALIZACION.

b).- HORAS EXTRAORDINARIAS NECESARIAS POR PEDIDOS IMPREVISTOS/ O PERIODOS PUNTA DE PRODUCCION, AUSENCIAS IMPREVISTAS, CAMBIOS DE TURNOS U OTRAS CIRCUNSTANCIAS DE CARACTER ESTRUCTURAL DERIVADAS DE LA NATURALEZA DE LA UTILIDAD DE QUE SE TRATA: MANTENIMIENTO, SIEMPRE QUE NO PUEDAN SER SUSTITUIDAS POR LA UTILIZACION DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATACION PREVISTAS -- LEGALMENTE.

LA DIRECCION DE LA EMPRESA INFORMARA MENSUALMENTE AL COMITE DE EMPRESA, A LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS SINDICALES, - SOBRE EL NUMERO DE HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS, ESPECIFICANDO LAS CAUSAS, Y, EN SU CASO, LA DISTRIBUCION POR SECCIONES. ASIMISMO, EN FUNCION DE ESTA INFORMACION Y DE LOS CRITERIOS -- MAS ARRIBA SEÑALADOS LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES LEGALES -- DE LOS TRABAJADORES DETERMINARAN EL CARACTER Y NATURALEZA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN FUNCION DE LO PACTADO EN ESTE CONVENIO COLECTIVO.

LA REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS CONFORME ESTABLECE EL/ ARTICULO 35.5. DEL E.T. SE REGISTRARA DIA A DIA Y SE TOTALIZARA SEMANALMENTE, ENTREGANDO COPIA DEL RESUMEN SEMANAL AL TRABAJADOR EN EL PARTE CORRESPONDIENTE.

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ART. 2º, PUNTO UNO -- DEL REAL DECRETO 1565/1981, DE 20 DE AGOSTO, POR EL QUE SE INCREMENTA LA COTIZACION ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS, -- MENSUALMENTE SE NOTIFICARA A LA AUTORIDAD LABORAL, CONJUNTAMENTE POR LA EMPRESA Y COMITE O DELEGADO DE PERSONAL, EN SU CASO, LAS HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS CON LA CALIFICACION CO--RESPONDIENTE A EFECTOS DE DAR CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL.

HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES: SON TODAS LAS QUE ORDINARIAMENTE TIENEN TAL CARACTER EXTRAORDINARIO DERIVADO DE LA NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD (NECESIDAD POR PEDIDOS IMPREVISTOS, - O PERIODOS PUNTAS DE PRODUCCION, AUSENCIAS IMPREVISTAS, CAMBIOS DE TURNOS U OTRAS CIRCUNSTANCIAS DE CARACTER ESTRUCTURAL).

CABE LA POSIBILIDAD DE QUE POR ACUERDO ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SE COMPENSEN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS POR UN TIEMPO EQUIVALENTE DE DESCANSO EN LUGAR DE SER RETRIBUIDAS MONETARIAMENTE.

**ARTICULO 13.- VACACIONES.**

LAS VACACIONES SERAN DE 30 DIAS NATURALES CONSECUTIVOS POR AÑO NATURAL COMPLETO DE SERVICIO EFECTIVO EN LA EMPRESA.

PODRÁ PACTARSE EL FRACCIONAMIENTO DE SU DISFRUTE DE COMUN ACUERDO. ESTAS NO PODRAN INICIARSE EN FESTIVO EN FESTIVO O VISPERA DE FESTIVO.

TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A CONOCER CON UN MINIMO DE DOS MESES DE ANTELACION LA FECHA DEL DISFRUTE DE SUS VACACIONES.

QUIEN NO TENGA UN AÑO COMPLETO DE SERVICIO TIENE SOLAMENTE DERECHO A DISFRUTAR LA PARTE PROPORCIONAL CORRESPONDIENTE. ES NULO EL PACTO DE COBRAR LAS VACACIONES SIN DISFRUTARLAS, SALVO EN EL CASO DE CESE EN EL TRABAJO EN QUE SE LE LIQUIDARA EN METALICO LA PARTE PROPORCIONAL POSITIVA O NEGATIVA CORRESPONDIENTE.

**ARTICULO 14.- VACACIONES COLECTIVAS.**

EN EL CASO DE DISFRUTE COLECTIVO DE LAS VACACIONES, EL TRABAJADOR CON MENOS DE UN AÑO EN LA EMPRESA PODRA TRABAJAR EN DEPENDENCIAS QUE PRESTEN SERVICIO EN EL PERIODICO DE CIERRE POR VACACION, SI ORGANIZATIVAMENTE ES POSIBLE. EN OTRO CASO, DISFRUTARA LA VACACION COMPLETA, COBRANDOLA ENTERA; ANOTANDO EN SU EXPEDIENTE QUE TALES VACACIONES SE LE IMPUTARAN NO AL AÑO NATURAL SINO A UN AÑO DE TRABAJO COMENZANDO A CONTAR DESDE SU FECHA INICIAL DE SU SERVICIO AL OBJETO DE CONTABILIZAR CORRECTAMENTE LA PARTE PROPORCIONAL ACTIVA O PASIVA QUE DEBA IMPUTARSE A SU LIQUIDACION FINAL POR CESE POR CUALQUIER CAUSA.

EL PERSONAL PRECISO PARA SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y LABORES/ QUE SOLO PUEDEN REALIZARSE EN OCASION DE ESTAR PARADAS LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA REALIZARA SUS VACACIONES EN TURNOS INDIVIDUALMENTE PROGRAMADOS.

**ARTICULO 15.- PROGRAMACION DE VACACIONES.**

EL EMPRESARIO PODRA EXCLUIR COMO PERIODO VACACIONAL AQUEL QUE/ COINCIDA CON LA MAYOR ACTIVIDAD PRODUCTIVA ESTACIONAL DE LA EMPRESA, PREVIA CONSULTA CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

CUANDO SE PROGRAME EL DISFRUTE INDIVIDUAL, SE TENDRAN EN CUENTA LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, NO PUDIENDO COINCIDIR EN SU DISFRUTE UN NUMERO DE PERSONAL DE CADA ESPECIALIDAD O PUESTO DE TRABAJO QUE PUDIERA PARALIZAR O OBSTACULIZAR GRAVEMENTE LA MARCHA DE LA EMPRESA. EN TALES CASOS, TENDERA A DARSE PREFERENCIA A LOS TRABAJADORES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR PARA QUE PUEDAN DISFRUTAR SUS VACACIONES EN EPOCAS ESCOLARES NO LETIVAS, DESPIDIENDOSE EN LOS DEMAS CASOS ESTABLECER ALGUN CRITERIO DE ROTACION EN LA ELECCION DE FECHAS DE DISFRUTE INDIVIDUAL.

**ARTICULO 16.- RETRIBUCION DE LAS VACACIONES.** - LA RETRIBUCION DE LAS VACACIONES SE EFECTUARA PARA TODO EL PERSONAL ANTES DEL DISFRUTE DE LAS MISMAS. NO OBSTANTE LO ANTERIOR, SI EXISTIERA COMUN ACUERDO ENTRE LAS PARTES, SE ABONARAN DENTRO DE LOS DIEZ DIAS SIGUIENTES A TERMINARLAS, EN ESTE ULTIMO SUPUESTO, SI DURANTE EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES EL TRABAJADOR ESTUVIERA DE BAJA POR I.L.T. COBRARA EL SALARIO CORRESPONDIENTE A VACACIONES Y NO LA PRESTACION POR I.L.T.

SERAN ABONADAS CALCULANDOSE LAS RETRIBUCIONES VARIABLES CONFORME AL PROMEDIO OBTENIDO POR EL TRABAJADOR POR TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES (CON EXCLUSION DE PLUSES DE DISTANCIA, TRANSPORTE, DIETAS Y OTROS CONCEPTOS NO SALARIALES) EN JORNADA NORMAL CON EXCLUSION EN TODO CASO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, EN LOS TRES MESES NATURALES ANTERIORES A LA FECHA DE INICIACION DE LAS MISMAS.

**CAPITULO IV****PRODUCTIVIDAD****ARTICULO 17.- PRODUCTIVIDAD.**

CONSCIENTES LAS PARTES DE LA NECESIDAD DE UNA MEJORA GENERAL DE LA EFICACIA DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y DE CONSEGUIR PARA ELLO LA INCORPORACION DE TODOS LOS AGENTES DE LA PRODUCCION Y LA ADECUACION DEL MARCO SOCIAL Y INSTITUCIONAL A LA CONSECUACION DE TALES MEJORAS, LAS PARTES FIRMANTES CONSIDERAN IMPRESCINDIBLE CLARIFICAR LOS OBJETIVOS ALCANZAR, ASI COMO LOS FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LOS MISMOS Y LOS INSTRUMENTOS BASICOS PARA LOGRARLO DE CARA A ORIENTAR Y FACILITAR LAS NEGOCIACIONES EN LOS DISTINTOS NIVELIS.

'LOS OBJETIVOS A ALCANZAR SON:

- ELEVAR LA COMPTITIVIDAD Y LA RIETABILIDAD DE LAS EMPRESAS.
- OPTIMIZAR LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE ACUERDO CON LAS ORTACIOMES DEL MERCADO, CON LA FINALIDAD DE MAXIMIZAR LA RIQUEZA Y EL BIENESTAR DE TODOS LOS AGENTES DE LA PRODUCCION Y DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.
- MAXIMIZAR EL EMPLEO.
- MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

LAS PARTES CONSIDERAN QUE SOBRE LA CONSECUACION DE ESTOS OBJETIVOS INFLUYEN DISINTIOS ORDENES DE FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS AL SISTEMA PRODUCTIVO. ENTRE LOS SEGUNDOS ES IMPRESCINDIBLE SEÑALAR LA SITUACION DE CRISIS ECONOMICA MUNDIAL Y EL NIVEL Y LA FORMA DE DESARROLLO ALCANZADO POR EL PAIS, ASI COMO EL CLIMA SOCIAL RELATIVO A LOS PROBLEMAS DE LA PRODUCTIVIDAD.

POR ESO MISMO, LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO EN LLAMAR LA ATENCION DE LA ADMINISTRACION SOBRE LA NECESIDAD DE ABOARDAR DE FORMA PERSIANTE LA SENSIBILIZACION DE LA OPINION PUBLICA SOBRE LOS FACTORES QUE INFUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD, AFORTUNANDO CON LA INTENSIDAD NECESARIA LA RECOPILA DE INFORMACION Y ELABORACION DE ESTUDIOS PERIODICOS, Y INSTRUMENTANDO LAS MEDIDAS CONCRETAS EN ORDEN A LA CONSECUACION DE LOS OBJETIVOS, CONTANDO PARA ELLA CON LA OPINION Y LA COLABORACION DE LAS PARTES FIRMANTES. LAS PARTES CONSIDERAN QUE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA PRODUCTIVIDAD SON:

- LA RACIONALIZACION DE LA ORGANIZACION PRODUCTIVA.
- LA MEJORA TECNOLOGICA.
- LA PROGRAMACION EMPRESARIAL DE LA PRODUCCION Y LA PRODUCTIVIDAD.
- EL CLIMA Y LA SITUACION DE LAS RELACIONES LABORALES.
- LAS CONDICIONES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.
- LA POLITICA SALARIAL Y DE INCENTIVACION.
- LA CUALIFICACION Y ADAPTACION DE LA MANO DE OBRA.
- EL ABSINTISMO.

EN CONSECUENCIA, ES NECESARIO ARBITRAR, MEDIANTE EL ESTABLICIMIENTO DE COMPROMISOS CONCRETOS, MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS INSTRUMENTALES PARA GENERAR UN PROCESO QUE DE LUGAR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y PERMITA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

SEÑALADOS, TIENDO EN CUENTA ENTRE OTROS, LA APLICACION DE LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS Y CRITERIOS:

1.- NEGOCIACION DE LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON LA PRODUCTIVIDAD, CUANDO AMBAS PARTES LO CONSIDEREN OPORTUNO, A TRAVES DE ACUERDOS ESPECIFICOS A NIVEL DE EMPRESA. LA INTRODUCCION DE ESTOS TEMAS SE REALIZARA DE FORMA PROGRESIVA Y TOMANDO EN CONSIDERACION LAS CIRCUNSTANCIAS QUE CORREN EN CADA CASO.

CUANDO A JUICIO DE LAS PARTES RESULTE CONVENIENTE, POR LA HOMOGENEIDAD DE LOS SISTEMAS O POR DISBORDAR EL MARCO DE LA EMPRESA, EL TRATAMIENTO DE TALES PROBLEMAS SE HARÁ A ESCALA TERRITORIAL O SECTORIAL.

2.- ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD ADECUADOS A LAS CIRCUNSTANCIAS SECTORIALES Y/O DE EMPRESA QUE PERMITAN HACER EL SEGUIMIENTO DE LA MISMA. ESTOS SISTEMAS CONTEMPLARAN AL MENOS DOS NIVELES: EL DE LA EMPRESA EN SU CONJUNTO Y EL DEL GRUPO DE TRABAJADORES QUI LLEVE A CABO UNA OPERACION O PROCESO DIFERENCIADO.

LA MEDICION A ESCALA DE EMPRESA SE HARÁ A TRAVES DE UN INDICE DE PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES PRODUCTIVOS.

3.- ESTABLECIMIENTO CON LA PARTICIPACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL NIVEL DEL INDICE DE PRODUCTIVIDAD QUE SE CONSIDERA COMO NORMAL O PERIODICO BASE PARA LAS COMPARACIONES.

4.- PARTICIPACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SEGUIMIENTO DE LAS MEDICIONES DE PRODUCTIVIDAD.

5.- RECEPΤIVIDAD DE LAS EMPRESAS A LAS PETICIONES DE CORRECION DE AQUELLOS OBSTACULOS QUE FRENE LOS AVANCES DE PRODUCTIVIDAD EMITIDA POR LOS TRABAJADORES.

6.- ESTABLECIMIENTO DE GARANTIAS ACERCA DE LA DISTRIBUCION DE LAS MEJORES DE RENTABILIDAD OBTENIDAS POR AUMENTOS DE PRODUCTIVIDAD, APLICANDOLOS AL RESTABLECIMIENTO Y/O INCREMENTO DEL EXCEDENTE EMPRESARIAL, INVERSIONES QUE CREEEN PUESTOS DE TRABAJO E INCENTIVOS SALARIALES VINCULADOS A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

DURANTE EL PERIODO DE VIGENCIA DE ESTE CONVENIO SE ESTABLECE EL SIGUIENTE ORDEN DE PRIORIDADES EN LOS SUPUESTOS EN QUE ELLO SEA POSIBLE, PARA TAL DISTRIBUCION:

a).- RESTABLECIMIENTO DEL EXCEDENTE EMPRESARIAL PARA AQUELLAS EMPRESAS EN SITUACIONES DE CRISIS CUYO NIVEL NO ALCANCE EL CONSIDERADO COMO NORMAL.

b).- INVERSIONES QUE CREEEN PUESTOS DE TRABAJO.

c).- INCENTIVOS SALARIALES VINCULADOS A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD. PARA LA DISTRIBUCION DE LOS MISMOS SE TENDRAN EN CUENTA TANTO EL INDICE GENERAL COMO LOS INDICES DE PRODUCTIVIDAD DE CADA GRUPO DE TRABAJADORES.

7.- LOS NIVELES NORMALES DE PRODUCTIVIDAD SE REMUNERARAN A TRAVES DEL SALARIO PACTADO Y SON EXIGIBLES A CAMBIO DEL MISMO EXCEPTO CUANDO NO SE ALCANZA POR CIRCUNSTANCIAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

8.- LOS PLANES DE MEJORA DE PRODUCTIVIDAD, A LOS QUE SE APlica LO ESTABLECIDO EN EL APARTADO 6, SE IMPLANTRAN TIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

a).- INFORMACION PRIVADA DE LOS MISMOS A LOS TRABAJADORES.

b).- QUE OBJETIVAMENTE TALES PLANES NO SUPONGAN DISCRIMINACION DE LOS TRABAJADORES SOBRE OTROS.

c).- ESTABLECIMIENTO DE PERIODOS DE PRUEBA Y ADAPTACION CUANDO SE INTRODUZCAN NUEVOS SISTEMAS GARANTIZANDOSE DURANTE LOS MISMOS A LOS TRABAJADORES QUI SE VEAN AFECTADOS POR EL CAMBIO LAS PERCEPCIONES HABITUALES QUE LES VINIERAN SIENDO ABONADAS CON ANTERIORIDAD.

d).- LAS CONDICIONES DE TRABAJO RESPETARAN LO ESTABLECIDO POR LA LEY O POR EL PRESENTE CONVENIO.

## CAPITULO V

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### ARTICULO 18 - DIRECCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

LA ORGANIZACION Y DIRECCION TECNICA, PRACTICA Y CIENTIFICA DE LA ACTIVIDAD LABORAL, ES FACULTAD DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA, CON SUJECION A LAS NORMAS Y ORIENTACIONES DE ESTE CONVENIO Y A LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO TIENE COMO OBJETO EL ALCANZAR EN LA EMPRESA UN NIVEL ADECUADO DE PRODUCTIVIDAD BASADO EN LA UTILIZACION OPTIMA DE LOS RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y TECNICOS. ELLO SOLO ES POSIBLE CON UNA ACTITUD ACTIVA Y RESPONSABLE DE LAS PARTES FIRMANTES DE ESTE CONVENIO.

LA MECANIZACION, PROGRESOS TECNICOS Y ORGANIZACION DEBERAN EFECTUARSE SIN DETERMINO DOLOSO DE LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES. LOS BENEFICIOS QUE DE ELLO PUEDAN DERIVARSE HABRAN DE UTILIZARSE DE FORMA QUE MEJOREN TANTO LA ECONOMIA DE LA EMPRESA COMO LA DE LOS TRABAJADORES.

#### SECCION PRIMERA: ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO.

ARTICULO 19 - PUNTOS QUE COMPRENDE LA ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO.

1º.- LA CALIFICACION DEL TRABAJO SEGUN CUALQUIERA DE LOS SISTEMAS INTERNACIONALES ADMITIDOS.

2º.- LA FIJACION Y EXIGENCIA DE LOS RENDIMIENTOS MINIMOS.

3º.- LA DETERMINACION DEL SISTEMA ENCAMINADO A OBTENER Y ASEGURAR UNOS RENDIMIENTOS SUPERIORES A LOS MINIMOS EXIGIBLES, SEGUN SE ESTIME ACONSEJABLE A LAS NECESIDADES GENERALES DE LA EMPRESA O A LAS ESPECIFICAS DE DETERMINADO DEPARTAMENTO, SECCION, SUBSECCION O PUESTO DE TRABAJO. ES POTESTATIVO EL ESTABLECIMIENTO DE INCENTIVOS TOTALES O PARCIALES, TANTO EN LO QUE RESPECTA AL PERSONAL COMO A LAS TAREAS.

4º.- LA ADJUDICACION DEL NUMERO DE MAQUINAS O DE TAREAS NECESARIAS PARA LA SATURACION DEL TRABAJO EN ORDEN A LA OBTENCION DEL MAXIMO RENDIMIENTO.

5º.- LA FIJACION DE INDICES DE DESPERDICIOS, PERDIDAS Y CALIDAD ADMISIBLES A LO LARGO DEL PROCESO DE FABRICACION.

6º.- LA EXIGENCIA DE UNA VIGILANCIA, ATENCION Y DILIGENCIA EN EL CUIDADO Y LIMPIEZA DE LA MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJES ENCOMENDADOS AL TRABAJADOR, EN RELACION CON SU ACTIVIDAD O PUESTO DE TRABAJO.

7º.- LA MOVILIDAD Y REPARTICION DEL PERSONAL CON ARREGLO A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO, DE LA ORGANIZACION Y PRODUCCION.

8º.- LA REALIZACION EN CUALQUIER MOMENTO DE LAS MODIFICACIONES EN LOS METODOS, TARIFAS Y DISTRIBUCION DEL PERSONAL, CAMBIO DE FUNCIONES Y VARIACIONES TECNICAS DE LAS MAQUINAS, INSTALACIONES, UTILLAJES, etc.

9º.- LA REGULACION DE LA ADAPTACION DE LAS CARGAS DE TRABAJO, RENDIMIENTOS Y TARIFAS A LAS CONDICIONES QUE REQUIEREN DEL CAMBIO DE METODOS OPERATORIOS, PROCESOS DE FABRICACION, CAMBIOS DE MATERIALES, MAQUINAS O CONDICIONES TECNICAS DE LAS MISMAS.

10º.- EL MANTENIMIENTO DE LA ORGANIZACION Y RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS CASOS DE DISCONFORMIDAD DE LOS TRABAJADORES, EXPRESADAS A TRAVES DE SUS REPRESENTANTES, EN ESPERA DE RESOLUCION DE LOS ORGANISMOS A QUIENES CORRESPONDA.

11º.- LA FIJACION DE UNA FORMULA CLARA Y SENCILLA PARA QUE LOS CALCULOS DE SALARIOS PUEDAN SER FACILMENTE COMPRENDIDOS.

12º.- CUALESQUIERA OTRAS FUNCIONES ANALOGAS A LAS ANTERIORMENTE CONSIGNADAS.

#### ARTICULO 20 - ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS.

A LOS EFECTOS DE LA ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS QUE APLIQUEN CUALESQUIERA DE LOS SISTEMAS INTERNACIONALMENTE ADMITIDOS, SE TENDRAN EN CUENTA LAS SIGUIENTES ESPECIFICACIONES:

a).- ACTIVIDAD NORMAL.

b).- ACTIVIDAD HABITUAL.

c).- ACTIVIDAD OPTIMA.

d).- RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE.

e).- RENDIMIENTO HABITUAL.

f).- RENDIMIENTO OPTIMO.

g).- RENDIMIENTO EXIGIBLE.

h).- TIEMPO MAQUINA.

i).- TIEMPO NORMAL.

j).- TIEMPO DE RECUPERACION O DESCANSO.

k).- TRABAJO LIBRE.

l).- TRABAJO LIMITADO.

#### ARTICULO 21 - DEFINICIONES:

A) - ACTIVIDAD NORMAL - ES LA QUE DESARROLLA UN TRABAJADOR MEDIO CONSCIENTE DE SU RESPONSABILIDAD, CON UN ESFUERZO CONSTANTE Y RAZONABLE BAJO UNA DIRECCION COMPETENTE, SIN EXCESIVA FATIGA FISICA Y MENTAL, Y SIN EXCESIVO DE UNA REMUNERACION CON INCENTIVO, DESCANSOS INCLUIDOS.

ESTA ACTIVIDAD ES LA QUE EN LOS DISTINTOS Y MAS COMUNES SISTEMAS DE MEDICION SE CORRESPONDE CON LOS INDICES 100, 75, ó 60.

B) - ACTIVIDAD HABITUAL - ES LA QUE DESARROLLA HABITUALMENTE UN TRABAJADOR Y QUE ESTA COMPRENDIDA ENTRE LOS INDICES 100 - 130 (140), 75-100 ó 60-80.

C) - ACTIVIDAD OPTIMA - ES LA OPTIMA QUE PUEDE DESARROLLAR UN TRABAJADOR SIN PERJUICIO DE SU VIDA PROFESIONAL TRABAJANDO LA JORNADA LABORAL COMPLETA, DESCANSOS INCLUIDOS.

CORRESPONDE EN LOS SISTEMAS DE MEDICION CON LOS INDICES 130 (140), 100 ó 80.

D) - RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE - ES LA MINIMA CANTIDAD DE TRABAJO EXIGIBLE A UN TRABAJADOR NORMAL. SE CORRESPONDE CON LOS INDICES 100, 75 ó 60.

E).- RENDIMIENTO HABITUAL.- ES LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE - EFECTUA HABITUALMENTE UN TRABAJADOR Y QUE ESTA COMPRENDIDA/ SIEMPRE ENTRE LOS INDICES 100-133 (140), 75-100, 6 60-80.

F).- RENDIMIENTO OPTIMO.- ES LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE UN/ TRABAJADOR EFECTUA TRABAJANDO A ACTIVIDAD OPTIMA DISFRUTAN- DO LOS COEFICIENTES DE FATIGA Y NECESIDADES FISIOLOGICAS.-- SE CORRESPONDE CON LOS INDICES 133 (140), 100 Ú 80.

G).- RENDIMIENTO EXIGIBLE.- ES EL QUE HABITUALMENTE VIENE - OBTENIENDO EL TRABAJADOR, SEA CUAL FUERE EL SISTEMA DE REMU- NERACION DE SU TRABAJO, SIN QUE EN NINGUN CASO PUEDA SER IN- FIERIOR AL NORMAL.

H).- TIEMPO MAQUINA.- ES EL QUE EMPLEA UNA MAQUINA O GRUPO/ DE MAQUINAS EN PRODUCIR UNA UNIDAD DE TAREA EN CONDICIONES/ TECNICAS DETERMINADAS.

I).- TIEMPO NORMAL.- ES EL INVERTIDO POR UN TRABAJADOR EN - UNA DETERMINADA OPERACION EN ACTIVIDAD NORMAL, SIN INCLUIR/ TIEMPOS DE RECUPERACION.

J).- TIEMPO DE RECUPERACION O DESCANSO.- ES EL QUE PRECISA/ EL TRABAJADOR PARA REponer SU PLenitud Fisica Y ATENDER A - SUS NECESIDADES FISIOLOGICAS.

K).- TRABAJO LIBRE.- ES AQUEL EN QUE EL TRABAJADOR PUEDE DE SARROLAR LA ACTIVIDAD OPTIMA DURANTE TODO EL TIEMPO.

LA PRODUCCION OPTIMA EN EL TRABAJO CORRESPONDE AL TRABAJO - OPTIMO.

L).- TRABAJO LIMITADO.- ES AQUEL EN QUE EL TRABAJADOR NO -- PUEDE DESARROLLAR ACTIVIDAD OPTIMA DURANTE TODO EL TIEMPO.- LA LIMITACION PUEDE SER DEBIDA AL TRABAJO DE LA MAQUINA, AL HECHO DE TRABAJAR EN EQUIPO O A LAS CONDICIONES DEL METODO/ OPERATORIO.

A LOS EFECTOS DE REMUNERACION, LOS TIEMPOS DE ESPERA DEVENIDOS A CUALQUIERA DE LAS ANTERIORES LIMITACIONES, SERAN ADONADOS/ COMO SI SE TRABAJASE A ACTIVIDAD NORMAL.

M).- LAS ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS ANTERIORMENTE DEFINIDOS/ SE ENTIENDEN SIN DISTRIMENTO EN NINGUN CASO DE LAS CALIDADES/ PREESTABLECIDAS POR LA EMPRESA.

#### Sección segunda: TRABAJO CON INCENTIVO.

##### ARTICULO 22.- CONCEPTO.-

SE CONSIDERAN INCENTIVOS O COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y/O CA- LIIDAD, CUALQUIER CLASE DE RETRIBUCION VARIABLE EN SU CUANTIA, EN FUNCION DE LA CANTIDAD Y/O CALIDAD DE LA PRODUCCION OBTENIDA EN UN PERIODICO DE TIEMPO DETERMINADO. DICHOS INCENTIVOS, SEGUN EL SISTEMA ORGANIZATIVO DE CADA EMPRESA, TENDRAN QUE - DETERMINARSE YA SOBRE UNIDADES DE TRABAJO PRODUCIDAS, O SO- BRE UNIDADES VENDIDAS, O MEDIANTE CUALQUIER OTRA FORMA DE ME- DICION.

SE EMPIEZA A DEVENGAR INCENTIVO A PARTIR DE LA ACTIVIDAD NOR- MAL.

##### ARTICULO 23.- REMUNERACION DEL TRABAJO CON INCENTIVO.

PARA SU ESTABLECIMIENTO SE TENDRAN EN CUENTA LAS SIGUIENTES/ CIRCUNSTANCIAS:

1º.- GRADO DE FORMACION QUE EL TRABAJO A REALIZAR REQUIERA DE ACUERDO CON LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.

2º.- EL EFSUERZO FISICO Y LA ATENCION QUE SU EJECUCION RE- QUIERA PARA LA OBTENCION DE LA CALIDAD EXIGIDA.

3º.- MEDIO AMBIENTE EN EL QUE SE REALICE EL TRABAJO.

4º.- NIVEL DE ATENCION PREVIO PARA EVITAR CUALQUIER ACCIDE- TE LABORAL.

5º.- CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA ESPECIAL DEL TRABAJO A REA- LIZAR.

##### ARTICULO 24.- SISTEMAS DE INCENTIVOS A ACTIVIDAD FIJA.

PODRAN ESTABLECERSE SISTEMAS DE INCENTIVOS A ACTIVIDAD FIJA, PACTADA ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES (O SUS REPRESENTANTES/ LEGALES). DICHA ACTIVIDAD SE PODRA MEDIR POR LA PRODUCTIVI- DAD GLOBAL DE UN GRUPO DE TRABAJO, LINEA, SECCION DE FABRICA, ETC., Y DE ACUERDO A LA PRODUCCION REALMENTE ENTREGADA, CON/ LA CALIDAD EXIGIDA, DESCONTANDO LA PRODUCCION RECHAZADA POR/ CAUSAS IMPUTABLES A LOS TRABAJADORES. SOLAMENTE SE REMUNERA- RA SI SE ALCANZA O SUPERA DICHA ACTIVIDAD PACTADA.

##### ARTICULO 25.- SALARIO GARANTIZADO EN TRABAJOS CON INCEN- TIVO.

SI EN CUALQUIERA DE LOS TRABAJOS REMUNERADOS CON INCENTIVO,- A DESTAJO, TAREA, CON PRIMA A LA PRODUCCION O POR TAREA Y -- UNIDAD DE OBRA A QUE SE REFIERE ESTE CAPITULO NO SE PRODUC- RA EL RENDIMIENTO -EXIGIBLE POR CAUSAS IMPUTABLES A LA EMPRESA, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO, A LA PRIMA PROME- DIO DE LOS TRES MESES ANTERIORES, HASTA UN 25% DEL SALARIO/ BASE.

EL SALARIO BASE Y LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS RELACIONADOS/ CON EL MISMO SE DEVENGAN INTEGRAMENTE SI SE DESARROLLA ACTI- VIDAD NORMAL.

LA DISMINUCION DE LA ACTIVIDAD POR DEBAJO DE LA NORMAL, IM- PUTABLE AL TRABAJADOR, PRODUCE LA PERDIDA DE LOS CONCEPTOS/ DICHOS EN EL MISMO PORCENTAJE EN QUE SE HA BAJADO LA ACTIVI- DAD NORMAL, CON INDEPENDENCIA DE LA SANCION QUE SE PUEDA -- APPLICAR POR LA FALTA COMETIDA.

EN CAUSA DE FUERZA MAYOR O EN LA FALTA DE FLUIDO ELECTRICO, AVERIAS EN MAQUINAS, NO IMPUTABLES A LA EMPRESA, SE GARANTI- ZARA EL SALARIO DE RENDIMIENTO NORMAL A LOS TRABAJADORES A- FECTADOS.

PARA ACREDITAR EL DERECHO AL SALARIO DE LOS PARRAFOS ANTE- REIRES, ES INDISPENSABLE LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN/ EL LUGAR O PUESTO DE TRABAJO, Y QUE EJECUTE LOS TRABAJOS --

SUSTITUTORIOS QUE PUEDA FACILITARLE LA EMPRESA. SI TALES -- TRABAJOS TIENEN PRIMA ASIGNADA, PERCIBIRA LA QUE CORRESPON- DE A LOS MISMOS.

#### Sección tercera: PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION Y REVISION - DE LOS SISTEMAS.

##### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

ARTICULO 26.- EL PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION DE -- LOS SISTEMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO A QUE SE REFIEREN/ LAS SECCIONES ANTERIORES, EN LAS EMPRESAS QUE APLIQUEN ES-- TOS SISTEMAS O CUANTOS ESTIMEN MAS CONVENIENTES, SERA EL - QUE SIGUE:

PRIMERO.- LAS EMPRESAS NOTIFICARAN POR ESCRITO A SUS TRABA- JADORES, A TRAVES DE SUS REPRESENTANTES, SI LOS HUBIERE, -- CON 15 DIAS DE ANTELACION, LA IMPLANTACION DE UN SISTEMA O/ UN METODO TECNICO DE ORGANIZACION DEL TRABAJO, EXPLICANDO - EN LOS CENTROS DE TRABAJO LAS CARACTERISTICAS DE LA NUEVA - ORGANIZACION Y DE LAS CORRESPONDIENTES TARIFAS.

LA DIRECCION DE LA EMPRESA FACILITARA EL CORRESPONDIENTE ES- TUDIO A LA REPRESENTACION Sindical. EL METODO OPERATORIO ES TARA EN EL PUESTO DE TRABAJO, ESTANDO A DISPOSICION DE LA - REPRESENTACION Sindical O DE LOS TRABAJADORES INTERESADOS - LAS CANTIDADES DE TRABAJO Y TIEMPOS ASIGNADOS A CADA TAREA.

SEGUNDO.- PARA LA IMPLANTACION COLECTIVA DE LAS TARIFAS Y - SISTEMAS DE ORGANIZACION NUEVOS, SE FIJA UN PERIODO DE PRUE- BA QUE NO PODRA SER SUPERIOR A 45 DIAS LABORABLES.

TERCERO.- SE GARANTIZARA AL TRABAJADOR, DURANTE EL CITADO - PERIODO, LA PERCEPCION DEL SALARIO QUE VINIERE DISFRUTANDO.

CUARTO.- AL FINALIZAR EL PERIODO DE PRUEBA, LOS REPRESENTAN- TES DE LOS TRABAJADORES PODRAN EXPRESAR SU DISCONFORMIDAD/ O DESACUERDO, RAZONADO Y POR ESCRITO, ANTE LA EMPRESA CON - EL SISTEMA O METODO QUE SE INTENTE IMPLANTAR. DE EXISTIR -- COMITE DE EMPRESA, LA DISCONFORMIDAD SE REFLEJARA EN EL AC- TA CORRESPONDIENTE.

QUINTO.- EN EL PLAZO DE 8 DIAS DESPUES DE RECIBIR EL ESCRITO- TO DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL O DEL ACTA DEL COMITE DE EM- PRESA, LA EMPRESA DECIDIRA ACERCA DE LAS QUESTIONES SOBRE - LAS QUE SE PLANTEAN LAS DISCREPANCIAS.

SEXTO.- CONTRA LA DECISION DE LA EMPRESA, LOS REPRESENTAN- TES DE LOS TRABAJADORES PODRAN RECURRIR ANTE LA AUTORIDAD - LABORAL COMPETENTE, DENTRO DEL PLAZO DE 15 DIAS, SIN PERJUI- CIO DE LA IMPLANTACION DEL SISTEMA POR LA EMPRESA.

ARTICULO 27.- EN LOS SECTORES, EN QUE POR SUS ESPECIALES/ CIRCUNSTANCIAS, RESULTARA MUY DIFICIL O IMPOSIBLE, ESTABLE- CER UN SISTEMA DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO, PERO FUERTE FACCILE ELABORAR UNAS TABLAS DE RENDIMIENTOS Y/O PRO- DUCTIVIDAD, SE ATENDRAN A ESTAS UNA VEZ SEAN APROBADAS POR LAS RESPECTIVAS REPRESENTACIONES EMPRESARIAL Y SOCIAL.

EL SECTOR DE CONERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO SE REGI- RA POR LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS DEL ANEXO N° 5.

##### MODIFICACION SUSTANCIAL DEL SISTEMA

ARTICULO 28.- SE CONSIDERAN MODIFICACIONES SUSTANCIALES - DEL SISTEMA DE INCENTIVOS, SU SUSPENSION Y CUALQUIER OTRA MO- DIFICACION QUE REPRESENTE CAMBIO DE UN SISTEMA POR OTRO DIS- TINTO, EN FORMA QUE AFECTE A LOS PRINCIPIOS ESTRUCTURALES - DEL MISMO.

EN ESTOS CASOS DEBERA SEGUIRSE EL MISMO PROCEDIMIENTO DEL - ARTICULO 26 DEL PRESENTE CONVENIO.

##### REVISION Y ACTUALIZACION DEL SISTEMA

ARTICULO 29.- SE PROCEDERA AL REAJUSTE DE TIEMPOS DE FOR- MA QUE LAS ACTIVIDADES A PAGAR SEAN EN TODO MOMENTO EN FUN- CIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALES DESARROLLADAS Y NO DE LAS -- PRODUCCIONES OBTENIDAS, SIEMPRE QUE SE PRODUCZAN VARIAcio- NES DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE CONCURRIERAN EN SU VALORACION, O SE MODIFIQUEN LOS TIEMPOS ELEMENTALES DE FABRICACION A CAU- SA DE:

a)- ERRORES DE CALCULO, DE TRANSCRIPCION O DE APRECIAACION/ DE ACTIVIDADES O COEFICIENTES DE DESCANSO VERIFICADOS

b).- ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO O AL TRABAJO MISMO.

c).- MODIFICACION SUSTANCIAL DE LOS METODOS OPERATORIOS DI- CUALQUIER ORIGEN O NATURALEZA.

d).- CAMBIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO O PLANTILLA DE - PERSONAL.

e).- CAMBIO DE METODOS DE FABRICACION, INSTALACION, MAQUINA- RIA, UTILAJE, U OTRAS CIRCUNSTANCIAS.

##### ARTICULO 30.- RECLAMACIONES.

EN LOS CASOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 29, EL TRABAJADOR O - TRABAJADORES DISCONFORMES, PODRAN FORMULAR SU RECLAMACION, - SIGUIENDO LOS TRAMITES SEÑALADOS EN EL ARTICULO 26 APARTA- DO 4º DEL PRESENTE CONVENIO.

##### Sección cuarta: NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIONES DEL TRA- BAJO.

##### ARTICULO 31.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

DENTRO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO, LAS EMPRESAS EFECTUA- RAN LOS CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO, CUANDO SEA NECESARIO PARA LA BUENA MARCHA DE SU ORGANIZACION, SIGUIENDO LO ESTA- BLECIDO EN ESTE CONVENIO EN CUANTO A LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EN LOS CASOS DE TRABAJO DE SUPERIOR, INFERIOR E -- IGUAL CATEGORIA.

**ARTICULO 32.- VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

LAS EMPRESAS DENTRO DE SU FACULTAD DE ORGANIZACION, PODRAN/ REALIZAR VALORACION DE SUS PUESTOS DE TRABAJO PARA JERARQUIZAR ESTOS, DE ACUERDO CON LAS FUNCIONES REALMENTE ENCOMENDADAS.

**ARTICULO 33.- OBEDIENCIA EN EL TRABAJO.**

TODO TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A EJECUTAR CUANTOS TRABAJOS - Y OPERACIONES LE ORDENEN SUS SUPERIORES, DENTRO DE LOS GENERALES COMETIDOS PROPIOS DE SU CATEGORIA PROFESIONAL Y PARA LA BUENA MARCHA DE LA EMPRESA.

**ARTICULO 34.- RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

TODO TRABAJADOR PODRA PONER EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA - CUANTAS PUDAS, QUEJAS, PERJUICIOS O DEMANDAS SE RELACIONEN/ CON LA PRESTACION DE SU TRABAJO, POR CONDUCTO REGLAMENTARIO.

LAS EMPRESAS CONTESTARAN EN EL PLAZO MAXIMO DE 10 DIAS LAS/ CUESTIONES ASI PLANTEADAS.

EN CASO DE DISCONFORMIDAD, EL TRABAJADOR AFECTADO PUEDE ACUDIR Y PLANTEAR SU RECLAMACION ANTE EL DELEGADO DE PERSONAL Ó COMITE DE EMPRESA, SI EXISTIEREN, O ANTE EL ORGANISMO ADMINISTRATIVO O JURISPRUDENCIAL DE TRABAJO COMPETENTE.

**ARTICULO 35.- DISCIPLINA EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

SI EL TRABAJADOR OBSERVA ENTORPECIMIENTO PARA EJECUTAR SU - TRABAJO, FALTAS O DEFECTOS EN EL MATERIAL, EN LOS INSTRUMENTOS O EN LAS MAQUINAS, ESTARA OBLIGADO A DAR CUENTA INMEDIATA Y TANTO AL EMPRESARIO O A SUS ENCARGADOS O REPRESENTANTES.

EL TRABAJADOR TENDRA EL DEBER PROFESIONAL DE CUIDAR LAS MAQUINAS Y UTILES QUE SE LE CONFIEÑEN; LOS MANTENDRA EN PERFECTO ESTADO DE CONSERVACION, FUNCIONAMIENTO Y LIMPIEZA, SIENDO RESPONSABLE DE LOS DESPERFECTOS, DETERIOROS O DAÑOS QUE/ SE PRODUZCAN POR SU CULPA O NEGLIGENCIA.

**ARTICULO 36.- DILIGENCIA EN EL TRABAJO.**

EL DEBER PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR ES LA DILIGENCIA EN EL - TRABAJO, LA COLABORACION EN LA BUENA MARCHA DE LA PRODUCCION Y EN LA PROSPERIDAD DE LA EMPRESA A QUE PERTENECE. LA MEDIDA DE ESTA DILIGENCIA ESTARA DETERMINADA POR LA ESPECIALIDAD HABITUAL DEL TRABAJO Y POR LAS FACULTADES DEL TRABAJADOR, QUE DEBE CONOCER EL EMPRESARIO.

**ARTICULO 37.- DISCRECION PROFESIONAL Y DEBER DE NO CONCURRENCIA. DEDICACION.**

EL TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A MANTENER LOS SECRETOS RELATIVOS A LA EXPLOTACION Y NEGOCIOS DE LA EMPRESA, LO MISMO DURANTE EL CONTRATO QUE DESPUES DE SU EXTINCIÓN. TODO TRABAJADOR TIENE EL DEBER DE NO CONCURRIR CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA EJERCiendo UNA COMPETENCIA DESLEAL.

**SECCION QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS.****ARTICULO 38.- DOCUMENTOS DE COTIZACION.**

TODAS LAS EMPRESAS A LAS QUE ES DE APLICACION ESTE CONVENIO VIENEN OBLIGADAS/ A ARCHivar LOS DOCUMENTOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL CORRESPONDIENTES A LOS ULTIMOS CINCO ANOS.

**SECCION SEXTA: TRABAJOS A TURNOS.**

ARTICULO 39.- SE ENTIENDE QUE ES FACULTAD PRIVATIVA DE LAS EMPRESAS, ORGANIZAR TURNOS DE TRABAJO Y SUS RELEVOS, ASI COMO CAMBIAR AQUELLOS CUANDO LO CREAN NECESARIO O CONVENIENTE DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ART. 41 DEL E.T.

2.- AUSENCIAS IMPREVISTAS.- EN LOS CASOS DE AUSENCIAS IMPREVISTAS EN LOS QUE/ EL TRABAJADOR NO SE PRESENTE AL TRABAJO DURANTE TODA SU JORNADA. EL TRABAJADOR DEL TURNO SALIENTE PERMANECERA EN SU PUESTO DE TRABAJO HASTA EL TURNO SIGUIENTE Y SOLO POR UN DIA. ESTAS HORAS LES SERAN COMPENSADAS AL TRABAJADOR BIEN ECONOMICAMENTE O BIEN CON TIEMPO DE DESCANSO.

3.- RETRASOS.- IGUALMENTE SE ENTIENDE QUE EN LAS INDUSTRIAS QUE TENGAN ESTABLECIDOS SISTEMAS DE TURNOS, ESTAS ESTAN OBLIGADAS A TENER CUBIERTAS LAS PLANTILLAS EN CADA UNO DE LOS TURNOS Y SUS RELEVOS. EL TRABAJADOR VIENE OBLIGADO A PERMANECER EN SU PUESTO DE TRABAJO HASTA SER SUSTITUIDO Y EN TODO CASO HASITA UN MAXIMO DE DOS HORAS PARA LOS PUESTOS QUE REQUIERAN UNA CONTINUIDAD ENTRE TURNO Y TURNO. ESTA ESPERA LE SERA COMPENSADA AL TRABAJADOR BIEN ECONOMICAMENTE O BIEN CON TIEMPO DE DESCANSO.

4.- LAS COMPENSACIONES DE TIEMPO DE DESCANSO MENCIONADAS EN LOS APARTADOS ANTERIORES, LAS DISFRUTARA EL TRABAJADOR DURANTE LOS TRES MESES SIGUIENTES AL HECHO, SALVO PACTO EN CONTRARIO.

**ARTICULO 40.- CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCION.****1.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.**

EN LOS CASOS DE NECESIDAD, Y POR EL PLAZO QUE NO EXCEDA DE 5 - MESES ININTERRUMPIDOS EN UN AÑO o 7 MESES EN DIFCIOCHO MESES, - EL TRABAJADOR PODRA SER DESTINADO A OCUPAR PUESTO DE SUPERIOR CATEGORIA, PERCIBIENDO MIENTRAS SE ENCUENTRE EN ESTA SITUACION LA REMUNERACION CORRESPONDIENTE A LA FUNCION QUE EFECTIVAMENTE DESEMPEÑE.

TRANSCURRIDO DICHO PERIODO EL TRABAJADOR PODRA A VOLUNTAD PROPIA, CONTINUAR REALIZANDO TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR O VOLVER AL PUESTO QUE OCUPABA CON ANTERIORIDAD. EN EL PRIMER CASO, ASCENDERIA AUTOMATICAMENTE A TAL CATEGORIA, PERCIBIENDO LAS RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTES A LA MISMA.

LO DISPUESTO EN ESTE ARTICULO NO SERA APLICABLE A LOS CASOS DE SUSTITUCION POR SERVICIO MILITAR, INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, PERMISOS O EXCEDENCIAS FORZOSAS, EN ESTOS SUPUESTOS LA SUSTITUCION COMPRENDERA TODO EL TIEMPO QUE DUREN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LA HAYAN MOTIVADO, DANDO DERECHO A LA SUPERIOR RETRIBUCION DURANTE EL TIEMPO DE SUSTITUCION, PERO NO A LA CONSIDERACION DE CATEGORIA NI SALARIO. EN TODOS LOS CASOS LES SERAN NOTIFICADOS PREVIAMENTE AL TRABAJADOR LAS CAUSAS QUE MOTIVAN - EL CAMBIO.

**2.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.**

LA EMPRESA, POR NECESIDADES PERENTORIAS, TRANSITORIAS O IMPREVISIBLES, PODRA DESTINAR A UN TRABAJADOR A REALIZAR MISIONES - DE CATEGORIA PROFESIONAL INFERIOR A LA QUE TENGA RECONOCIDA Y ESTE NO PODRA NEGARSE A EFECTUAR EL TRABAJO ENCOMENDADO SIEMPRE QUE ELLO NO PERJUDIQUE SU FORMACION PROFESIONAL, UNICA FORMA ADMISIBLE EN QUE PUEDE EFECTUARSE. EL TRABAJADOR SEGUIRA PERCIBIENDO EL SALARIO Y DEMAS EMOLUMENTOS QUE POR SU CATEGORIA Y FUNCION ANTERIOR LE CORRESPONDA.

SI EL CAMBIO DE DESTINO ALUDIDO EN EL PARRAFO ANTERIOR TUVOSE SU ORIGEN EN LA PETICION DEL TRABAJADOR O EL HABER SIDO CONTRATADO PARA AQUELLA CATEGORIA INFERIOR POR NO EXISTIR PLAZA VACANTE EN LA SUYA, SE ASIGNARA A ESTE EL JORNAL QUE CORRESPONDA AL TRABAJO EFECTIVAMENTE PRESTADO, PERO NO SE LE PODRA EXIGIR QUE REALICE TRABAJOS SUPERIORES AL DE LA CATEGORIA POR LA QUE/ SE LE RETRIBUYE.

**3.- TRABAJOS DE IGUAL CATEGORIA.**

LAS EMPRESAS, DENTRO DE SUS FACULTADES DE ORGANIZACION PODRAN/ DESTINAR A SUS TRABAJADORES A PUESTO DE TRABAJO DISTINTO, DENTRO DE LA MISMA CATEGORIA PROFESIONAL, EN CUYO CASO PERCIBIRAN ESTOS LOS COMPLEMENTOS SALARIALES QUE CORRESPONDAN AL NUEVO PUESTO, QUE NO PODRAN SER INFERIORES A LOS DEL PUESTO DE ORIGEN.

**4.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.**

EL PERSONAL CUYA CAPACIDAD POR EDAD U OTRA CIRCUNSTANCIA HAYA DISMINUIDO ANTES DE SU JUBILACION O RETIRO, DEBERA SER DESTINADO POR LA EMPRESA A TRABAJOS ADECUADOS A SUS CONDICIONES, SIEMPRE QUE EXISTAN POSIBILIDADES PARA ELLO, SEÑALANDOSE SU CLASIFICACION PROFESIONAL DE ACUERDO CON TALES TRABAJOS, ASI COMO EL SUELDO O SALARIO QUE LE CORRESPONDA EN EL NUEVO PUESTO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR QUE NO ESTE CONFORME CON EL PASE A LA SITUACION DE CAPACIDAD DISMINUIDA O CON LA NUEVA CATEGORIA QUE SE LE ASIGNE, PODRA RECLAMAR SIGUIENDO EL PROCEDIMIENTO DEL / ARTICULO 26/48 DE ESTE CONVENIO.

CUANDO EN LA EMPRESA EXISTAN PUESTOS DISPONIBLES PARA SER OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DE CAPACIDAD DISMINUIDA, TENDRAN / PREFERENCIA PARA OCUPARLOS LOS QUE CAREZCAN DE SUBSIDIO, PENSION O MEDIO PROPIO PARA SU SOSTENIMIENTO Y TAMBIEN LOS QUE, / REBASANDO LOS 45 AÑOS DE EDAD TENGAN DIFICULTADES PARA COLOCARSE EN OTROS TRABAJOS POR RAZON DE LA MISMA. EL PERSONAL ACOGIDO A ESTA SITUACION NO REBASARA EL 5 POR 100 DEL TOTAL DE LA / MISMA CATEGORIA EN QUE QUEDA ENCUADRADO.

**5.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.**

A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN QUE REALIZAR LABORES QUE RESULTEN EXCEPCIONALMENTE PENOSAS, TOXICAS O PELIGROSAS DEBERA ABONARSELES UNA BONIFICACION DEL 20 POR 100 SOBRE SU SALARIO BASE. SI / ESTAS FUNCIONES SE EFECTUAN UNICAMENTE DURANTE LA MITAD DE LA JORNADA O EN MENOS TIEMPO, EL PLUS SERA DEL 10 POR 100.

NO VENDRAN OBLIGADOS A SATISFACER LAS CITADAS BONIFICACIONES / AQUELLAS EMPRESAS QUE LAS TENGAN INCLUIDAS EN IGUAL O SUPERIOR CUANTIA AL SALARIO DE CALIFICACION DEL PUESTO DE TRABAJO O EN / CUALQUIER OTRO CONCEPTO SALARIAL.

SI POR MEJORA DE LAS INSTALACIONES O DE PROCEDIMIENTOS DESAPARECIERAN LAS CONDICIONES DE PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD DEJARAN DE ABONARSE LAS INDICADAS BONIFICACIONES.

**CAPITULO VI****DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ARTICULO 41.- PARA CUALQUIER TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO, SE ESTARA A LO QUE ESTABLEZCA LA LEGISLACION VIGENTE EN CADA MOMENTO.

**ARTICULO 42.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.**

1.- LOS TRABAJADORES SERAN RECONOCIDOS POR EL SERVICIO MEDICO/ O FACULTATIVO QUE DESIGNE LIBREMENTE EL EMPRESARIO.

2.- SE PACTA UN PERIODO DE PRUEBA DE 6 MESES PARA LOS TECNICOS TITULADOS, DOS MESES PARA LOS TECNICOS NO TITULADOS, UN MES -- PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO (EMPLEADOS) Y QUINCE DIAS PARA EL RESTO DEL PERSONAL.

EL EMPRESARIO PROpondra Y EL TRABAJADOR REALIZARA LAS EXPERIENCIAS QUE CONSTITUYEN EL OBJETO DE LA PRUEBA LAS CUales SE CORRESPONDEN CON LAS FUNCIONES A REALIZAR.

3.- DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA EL TRABAJADOR TENDRA LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES A SU CATEGORIA PROFESIONAL Y AL PUESTO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑE, COMO SI FUERA DE PLANTILLA, EXCEPTO LOS DERIVADOS DE LA RESOLUCION DE LA RELACION LABORAL, QUE PODRA PRODUCIRSE A INSTANCIA DE CUALQUIERA DE LAS PARTES DURANTE SU TRANSCURSO.

4.- TRANSCURRIDO EL PERIODO DE PRUEBA SIN QUE SE HAYA PRODUCIDO EL DESESTIMIENTO, EL CONTRATO PRODUCIRA PLENOS EFECTOS COMPUTANDOSE EL TIEMPO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS EN LA ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.

LA SITUACION DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA QUE AFECTE AL TRABAJADOR DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA INTERRUMPE EL COMPUTO DEL MISMO, PERO NO LA DEL CONTRATO A TIEMPO O SERVICIO U OBRAS DETERMINADOS.

LOS CURSILLOS DE CAPACITACION DADOS POR LA EMPRESA SERAN COMPUTADOS COMO A CUENTA DEL PERIODO DE PRUEBA.

SOLO SE ENTENDERA QUE EL TRABAJADOR ESTA SUJETO AL PERIODO DE PRUEBA SI ASI ESTA ESPECIFICADO EN SU CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 43.- CONTRATOS TEMPORALES.

1.- CONTRATO DE RELEVO.- ESTE TIPO DE CONTRATOS SE FORMALIZARA DE ACUERDO -- CON LO QUE ESTABLECE EL R.D. 1901/84, DE 31 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, EL CONTRATO DE RELEVO Y LA JUBILACION PARCIAL.

2.- CONTRATO PARA LA FORMACION.- ES AQUEL POR EL QUE EL TRABAJADOR MAYOR DE 16 AÑOS Y MENOR DE 20, Y SIN LIMITE MAXIMO DE EDAD CUANDO EL CONTRATO SE CONCIERTA CON MINUSVALIDOS, SE OBLIGA SIMULTANEAMENTE A PRESTAR UN TRABAJO Y A RECIBIR FORMACION, Y EL EMPRESARIO A RETRIBUIR EL TRABAJO Y AL MISMO TIEMPO A PROPORCIONAR AL TRABAJADOR UNA FORMACION QUE LE PERMITA DESEMPEÑAR UN PUEDE DE TRABAJO.

3.- CONTRATO DE APRENDIZAJE.- SERA TRABAJADOR CON CONTRATO DE APRENDIZAJE MAYOR DE 16 AÑOS CUYOS TRABAJOS O FUNCIONES NO PUGNEN CON LA FINALIDAD PRIMORDIALMENTE FORMATIVA QUE SE SEÑALA AL APRENDIZAJE, LO QUE NO EXCLUYE LA LIMPIEZA DE LA MAQUINARIA O DEL PUESTO DE TRABAJO DONDE REALICE SU APRENDIZAJE - PARA EL EJERCICIO DE LAS LABORES PROPIAS DE UN OFICIO DETERMINADO.

PARTICULARIDADES DE LOS CONTRATOS TEMPORALES:

a).- LOS EMPRESARIOS DEBERAN NOTIFICAR A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, LOS CONTRATOS CONCERTADOS EN LA MISMA, EN UN PLAZO NO SUPERIOR A 10 DIAS A PARTIR DE LA CONTRATACION, FIGURANDO EL CONDICIONADO DE LOS MISMOS.

b).- LAS EMPRESAS NO PODRAN CONTRATAR TEMPORALMENTE AL AMPARO DEL R.D. 1980/84 de 17 DE OCTUBRE, CUANDO DESDE LA FECHA EN QUE LA EMPRESA HUBIERA AMORTIZADO/ PUESTOS DE TRABAJO POR DESPIDO, DECLARADO IMPROCEDENTE, POR REGULACION DE EMPLEO O POR LA CAUSA OBJETIVA PREVISTA EN EL ART. 52-c) DEL E.T. SI NO HAN --- TRANSCURRIDO AL MENOS DOCE MESES, NI SI LOS TRABAJADORES HUBIERAN ESTADO VINCULADOS A LA MISMA EMPRESA POR OTRO CONTRATO TEMPORAL DE ESTA NATURALEZA DURANTE LOS DOCE MESES INMEDIATAMENTE ANTERIORES, SALVO QUE LA DURACION DE --- AQUEL HUBIERA SIDO INFERIOR A TRES AÑOS, EN Cuyo CASO PODRAN REALIZAR UNA NUEVA CONTRATACION HASTA ALCANZAR EL MENCIONADO LIMITE TEMPORAL, NI CUANDO SE TRATE DE CUBRIR EL MISMO PUESTO DE TRABAJO QUE HAYA QUEDADO VACANTE DENTRO DE LOS DOCE MESES INMEDIATAMENTE ANTERIORES A LA FECHA DE LA NUEVA CONTRATACION DE ESTA NATURALEZA, POR LA TERMINACION DE OTRO CONTRATO TEMPORAL QUE HUBERA AGOTADO EL PLAZO MAXIMO DE DURACION LEGALMENTE PREVISTO.

c).- DURANTE LA DURACION DEL CONTRATO EL TRABAJADOR TENDRA LOS DERECHOS Y --- OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES A SU CATEGORIA PROFESIONAL Y AL PUESTO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑE COMO SI FUERA DE PLANTILLA, EXCEPTO LOS QUE SE DERIVEN DE LA NATURALEZA DE SU CONTRATO.

ARTICULO 44.- ASCENSOS.LOS ASCENSOS PARA LAS RESTANTES CATEGORIAS SE REGIRAN POR LOS SUCIENTES CRITERIOS:

a).- AUTOMATICAMENTE, POR EL MERO HECHO DE CUMPLIR 18 AÑOS LOS ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS SERAN ASCENDIDOS A AUXILIARES, LOS PINCHES A PEONES Y LOS BOTONES A LA CATEGORIA DE ORDENANZA, O CUALQUIERA OTRA VACANTE QUE SE PRODUZCA DENTRO DEL GRUPO DE CLASIFICACION DE SUBALTERNO.

b).- LOS ASCENSOS NO AUTOMATICOS SE HARAN POR EL SISTEMA CONCURSO-OPOSICION. CUANDO EXISTA UNA VACANTE, LA DIRECCION DE LA EMPRESA LA DARA A CONOCER AL COMITE DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL, QUIENES, PARA CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL, LA PUBLICARAN EN LOS TABLONES DE ANUNCIOS.

ESTA NOTIFICACION DEBERA REALIZARSE CON UNA ANTELACION DE UN MES A LA FECHA DE LA CELEBRACION DE LAS PRUEBAS Y DEBERA CONTENER DETALLADA EXPOSICION DE LAS VACANTES O PUESTOS A CUBRIR Y LAS FECHAS EN QUE DEBERAN EFECTUARSE LAS PRUEBAS.

UNA VEZ NOTIFICADA POR LA EMPRESA LA EXISTENCIA DE UNA VACANTE, SE CONSTITUIRA EN EL PLAZO MAXIMO DE TRES DIAS EL TRIBUNAL CALIFICADOR, QUE DEFINIRA LAS PRUEBAS A LAS QUE HAN DE SOMETERSE LOS ASPIRANTES, ASI COMO LA PUNTUACION MINIMA EXIGIDA PARA ALCANZAR LA CONDICION DE APROBADO. --- ELLA LO REALIZARA EN EL PLAZO MAXIMO DE 10 DIAS, CON EL FIN DE QUE SEA EXPUESTO EN EL TABLON DE ANUNCIOS CON UNA ANTELACION DE 15 DIAS, COMO MINIMO, A LA CELEBRACION DE LAS PRUEBAS.

LA COMPOSICION DEL TRIBUNAL SERA:

PRESIDENTE, DESIGNADO POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

UN TECNICO NOMBRADO POR LA EMPRESA, PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO EN EL QUE SE VAYA A CUBRIR LA VACANTE.

DOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA, O NOMBRADOS DE ENTRE LA PLANTILLA POR ESTE, DE ESTOS, COMO MINIMO, UNO DE ELLOS HABRA DE OBTENER IGUAL O SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL QUE LA VACANTE A CUBRIR.

UN SECRETARIO, CARGO QUE ORDINARIAMENTE SERA UN ADMINISTRATIVO, DESIGNADO POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA, QUE LE VANTARA EL ACTA DE LAS REUNIONES.

EN PAREJAS CONDICIONES SE ATRIBUIRA EL ASCENSO SEGUN EL SIGUIENTE ORDEN DE PRIORIDADES:

1.- AL MAS ANTIGUO EN LA CATEGORIA INFERIOR.

2.- AL MAS ANTIGUO EN LA EMPRESA.

ARTICULO 45.- PERSONAL SUBALTERNO.

TENDRAN PREFERENCIA PARA LAS VACANTES DE SUBALTERNO QUE SE PRODUZCAN AQUELLOS TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA QUE POR RAZONES DE EDAD O CONDICIONES FISICAS DEBAN PASAR POR PRESCRIPCION FACULTATIVA A PUESTOS DE MENOR ESFUERZO, SIEMPRE QUE ESTAS NO IMPIDAN EL DESEMPEÑO NORMAL DEL CARGO.

CAPITULO VIILICENCIAS, PERMISOS, Y EXCEDENCIASARTICULO 46.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

UNO.- EL TRABAJADOR, PREVIO AVISO Y JUSTIFICACION PODRA AUSENTIARSE DEL TRABAJO, CON DIRECCION A REMUNERACION, POR ALGUNO DE LOS MOTIVOS Y POR EL TIEMPO SIGUIENTE:

a).- QUINCE DIAS EN CASO DE MATRIMONIO. UN DIA EN LA FICHA DE CIVILIZACION, POR MATRIMONIO DE UN HIJO, PADRES O HERMANOS.

b).- DOS DIAS EN LOS CASOS DE NACIMIENTO DE HIJO. CUANDO CON TAL MOTIVO EL TRABAJADOR NECESITE HACER UN DESPLAZAMIENTO AL EFECTO QUE OBLIGUE A PERNOCTAR FUERA DE SU LOCALIDAD DE RESIDENCIA HABITUAL, EL PLAZO SERA DE CUATRO DIAS. EN CASO DE GRAVEDAD, SE PUEDE PROLONGAR HASTA CINCO DIAS, JUSTIFICANDOLO.

c).- POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, DOS DIAS CUANDO CON TAL MOTIVO EL TRABAJADOR NECESITE HACER UN DESPLAZAMIENTO AL EFECTO QUE LE OBLIGUE A PERNOCTAR FUERA DE LA LOCALIDAD DE SU RESIDENCIA HABITUAL, EL PLAZO SERA DE CUATRO DIAS.

d).- UN DIA POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.

e).- POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARACTER PUBLICO Y PERSONAL. CUANDO CONSTE EN UNA NORMA LEGAL UN PERIODO DETERMINADO, SE ESTARA A LO QUE LA DISPONGA EN CUANTO A DURACION DE LA AUSENCIA Y SU COMPENSACION ECONOMICA.

CUANDO EL CUMPLIMIENTO DEL DEBER ANTES REFERIDO SUPONGA LA IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACION DEL TRABAJO DEBIDO EN MAS DEL VEINTIEN POR CIENTOS DE LAS HORAS LABORALES EN UN PERIOD DE TRES MESES, PODRA LA EMPRESA PASAR AL TRABAJADOR A LA SITUACION DE EXCEDENCIA FORZOSA Y PARA RELAJAR DIBUJA SOLICITARIO DENTRO DE UN MES SIGUIENTE AL CESO EN EL CARGO PUBLICO.

EN EL SUPUESTO DE QUIL EL TRABAJADOR, POR CUMPLIMIENTO DEL DEBER O DISEMPIO DEL CARGO, PERCIBA UNA INDENIZACION, SE DESCONTARA EL IMPORTE DE LA MISMA DEL SALARIO A QUI TUVO DERECHO EN LA EMPRESA.

f).- PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACION DEL PERSONAL EN LOS TERMINOS ESTABLECIDOS LEGALMENTE.

DOS.- LAS TRABAJADORAS, POR FALTA DE UN HIJO MENOR DE SEIS MESES, TENDRAN DERECHO A UNA HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO, QUI PODRAN DIVIDIR EN DOS FRACCIONES. LA MUJER POR SU VOLUNTAD, PODRA SUSTITUIR ESTE DERECHO POR UNA REDUCCION DE LA JORNADA NORMAL EN MEDIA HORA CON LA MISMA FINALIDAD.

TRES.- QUIEN POR RAZONS DE GUARDA LEGAL TENG A SU CUIDADO DILIGENTEMENTE MENOR DE SEIS MESES O UN DISMINUIDO FISICO O PSIQUEICO QUE NO DESEMPEÑA OTRA ACTIVIDAD RETRIBUIDA, TENDRA DERECHO A UNA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO, CON LA DISMINUCION PROPORCIONAL DEL SALARIO, ENTRE AL MENOS UN TERCIO Y UN MAXIMO DE LA MITAD DE LA DURACION DE AQUELLA.

ARTICULO 47.- PERMISOS RETRIBUIDOS POR EXAMENES.- EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO AL DISFRUTE DE LOS PERMISOS NECESARIOS PARA CONCURREN A EXAMENES, ASI COMO A UNA PREFERENCIA A ELEGIR TURNO DE TRABAJO, SI TAL ES EL REGIMEN INSTAURADO EN LA EMPRESA, CUANDO CURSE CON REGULARIDAD ESTUDIOS PARA LA OBTENCION DE UN TITULO ACademico O PROFESIONAL CON APROVECHAMIENTO ORDINARIO.

ARTICULO 48.- AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR.- DURANTE EL TIEMPO QUE LOS TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA PERNANCIEN EN EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO, O EN EL VOLUNTARIO PARA ANTIPLICAR EL CUMPLIMIENTO DE AQUEL, SE LES RESERVARA LA PLAZA --- QUE VENIAN DESEMPEÑANDO HASTA UN MAXIMO DE UN MES DESDE LA FECHA DE SU LICENCIAMIENTO.

LOS TRABAJADORES QUIENES PRESTAN SERVICIO MILITAR DISFRUTEN DE LICENCIAS O PERMISOS SUPERIORES A UN MES PODRAN REINTEGRARSE AL TRABAJO DURANTE EL CITADO PERIOD DE TIEMPO, SIENDO OBLIGATORIA SU ADMISION POR LAS EMPRESAS.

ARTICULO 49.- JUBILACION ANTICIPADA.

SE ESTABLECE POR VIA DE PACTO, SI LA ADMINISTRACION EN SU DIA LO PERMITE Y ADMITE, LA JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS, Y LA SUSTITUCION DE TALES TRABAJADORES POR OTRO TRABAJADOR CON CUALESQUIERA DE LAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO VIGENTES EN LA ACTUALIDAD (EXCEPTO LOS DE TIEMPO PARCIAL), CON UN PERIOD MINIMO SUPERIOR A UN AÑO.

LA REPRESENTACION OBRERA Y LA EMPRESARIAL PACTAN EN EL PRESENTE CONVENIO QUE DE CUALQUIER MODO LA FOD MAXIMA PARA TRABAJAR SERA LA DE 65 AÑOS, PARA LOS NIVELES DEL II AL XII, SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN COMPLETARSE LOS PERIODOS DE CARENCIA PARA LA JUBILACION.

CAPITULO VIIIEXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 50.- EN TODO CASO SE ESTARA A LO QUE ESTABLEZCA LA LEGISLACION VIGENTE EN CADA MOMENTO.

CAPITULO IXCODIGO DE CONDUCTA

Sección primera: FALTAS.

ARTICULO 51.- CLASES DE FALTAS.

LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA REGULADAS POR ESTE CONVENIO SE CLASIFICARAN ATEN-

DIENDO A SU IMPORTANCIA, REINCIDENCIA E INTENCIÓN, EN LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES, DE CONFORMIDAD CON LO QUE SE DISPONE EN LOS ARTICULOS SIGUIENTES.

#### ARTICULO 52 -- FALTAS LEVES.

SE CONSIDERAN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

- 1.- DE 1 A 3 FALTAS DE PUNTUALIDAD HASTA UN TOTAL DE 30 MINUTOS DURANTE UN MES SIN QUE EXISTA CAUSA JUSTIFICADA PARA ELLA.
- 2.- NO COMUNICAR CON LA ANTELACION DEBIDA SU FALTA AL TRABAJO POR CAUSA JUSTIFICADA, A NO SER QUE PRUEBE LA IMPOSICION DE HACERLO.
- 3.- EL ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA, AUN POR BREVE TIEMPO, SIEMPRE QUE DICHO ABANDONO NO RESULTARA PERJUDICIAL PARA LA EMPRESA NI PERTURBASE EL TRABAJO DE LOS DEMAS OPERARIOS, EN CUYOS SUPUESTOS SE CONSIDERARA COMO FALTA GRAVE O MUY GRAVE.
- 4.- PEQUEÑOS DESCUIDOS EN LA CONSERVACION DEL MATERIAL, INSTALACIONES, UTILLAJES, MAQUINARIA, ETC.
- 5.- FALTA DE HIGIENE Y LIMPIEZA PERSONAL OCASIONAL.
- 6.- LA FALTA DE LA DEBIDA CORRECION Y DILIGENCIA CON EL PUBLICO Y LA APATIA PARA CUMPLIR LAS INDICACIONES DE SUS SUPERIORES. ESTAS FALTAS PODRAN TENER LA CONSIDERACION DE GRAVES EN CASO DE REINCIDENCIA Y EN CUANTO POR SU REAL TRANSCENDENCIA MEREZCAN ESTA CALIFICACION.
- 7.- NO COMUNICAR A LA EMPRESA LOS CAMBIOS DE DOMICILIO.
- 8.- DISCUTIR SOBRE ASUNTOS EXTRAÑOS AL TRABAJO, DURANTE LA JORNADA LABORAL, SI SE PRODUCIERA ALTERACION DEL ORDEN LABORAL, PODRA CONSIDERARSE FALTA GRAVE O MUY GRAVE.
- 9.- LA EMBRIAGUEZ OCASIONAL CUANDO NO CONSTITUYERA OTRA FALTA MAS GRAVE.
- 10.- COMER EN HORARIOS Y LUGARES NO AUTORIZADOS, SIN REINCIDENCIA.
- 11.- CUALQUIER OTRA DE CARACTER ANALOGO.

#### ARTICULO 53 -- FALTAS GRAVES.

SE CONSIDERA COMO FALTAS GRAVES:

- 1.- MAS DE TRES FALTAS NO JUSTIFICADAS DE PUNTUALIDAD AL MES.
- 2.- LA ENGRECA NO PUNTUAL DE LOS PARTES DE BAJA, CONFIRMACION Y ALTA EN LOS PERIODOS DE I.L.T.
- 3.- FALTAR DOS DIAS AL TRABAJO SIN JUSTIFICACION.
- 4.- NO COMUNICAR CON LA PUNTUALIDAD DEBIDA LOS CAMBIOS EXPERIMENTADOS EN LA FAMILIA QUE PUEDAN AFECTAR A LA SEGURIDAD SOCIAL O RETENCIONES FISCALES. SI EXISTIERA MALICIA/ SE CONSIDERARA "FALTA MUY GRAVE".
- 5.- INTERVENIR EN JUEGOS DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SEAN ESTOS DE LA CLASE QUE FUEREN.
- 6.- LA DESOBEDIENCIA A SUS SUPERIORES EN CUALQUIER MATERIA DE TRABAJO, SIEMPRE QUE NO IMPLIQUE PELIGRO PARA LA INTEGRIDAD FISICA DE LAS PERSONAS O TRABAJO VEATORIO. SI IMPLOCASE QUEBRANTO MANIFIESTO DE LA DISCIPLINA O SE DERIVE PERJUICIO NOTORIO PARA LA EMPRESA, PODRA SER CONSIDERADA COMO FALTA MUY GRAVE.
- 7.- LA NEGLIGENCIA O DESDIA EN EL TRABAJO QUE AFECTE A LA BUENA MARCHA DEL MISMO.
- 8.- LA IMPRUDENCIA EN ACTO DE SERVICIO SI NO IMPLICARA RIESGO GRAVE DE ACCIDENTE O AVERIA EN LAS INSTALACIONES, UTILLAJES, MAQUINARIA, ETC. PARA EL TRABAJADOR O PARA SUS COMPAÑEROS.
- 9.- REALIZAR, SIN EL OPORTUNO PERMISO, TRABAJOS PARTICULARES EN LA OBRA O CENTRO DE TRABAJO, ASI COMO UTILIZAR PARA USOS PROPIOS HERRAMIENTAS DE LA EMPRESA, TANTO DENTRO COMO FUERA DE LOS LOCALES DE TRABAJO, A NO SER QUE SE CUENTE CON LA OPORTUNA AUTORIZACION ESCRITA.
- 10.- LA REINCIDENCIA EN LAS FALTAS LEVES, SALVO EN LAS DE PUNTUALIDAD, AUNQUE SEAN DE DISTINTA NATURALEZA, DENTRO DE UN TRIMESTRE.
- 11.- LA DISMINUCION VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DE LA LABOR.
- 12.- EL QUEBRANTO O VIOLACION DEL SECRETO DE RESERVA OBLIGADA SI NO SE PRODUCEN PERJUICIOS A LA EMPRESA.
- 13.- PROPORCIONAR INFORMACION Falsa A LA DIRECCION O A LOS SUPERIORES, EN RELACION CON EL SERVICIO O TRABAJO POR NEGLIGENCIA.
- 14.- NEGARSE A DAR CUENTA DEL CONTENIDO DE PAQUETES O ENVOLTORIOS SI FUERA REQUERIDO POR EL PERSONAL ENCARGADO DE ESTA MISION EN PRESENCEIA DEL REPRESENTANTE SINDICAL, O, EN SU AUSENCIA, DE OTRO TRABAJADOR, RESPETANDO AL MAXIMO LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR.
- 15.- LA OCULTACION DE HECHOS O FALTAS QUE EL TRABAJADOR HAYTE PRESENCIADO Y PUEDAN CAUSAR PERJUICIOS GRAVES A LA EMPRESA.
- 16.- ENCONTRARSE EN LOS LOCALES DE LA EMPRESA FUERA DE LOS HORARIOS DE TRABAJO, ASI COMO INTRODUCIR EN LOS MISMOS A PERSONAS AJENAS A LA EMPRESA, SIN LA DEBIDA AUTORIZACION ESCRITA.
- 17.- DESCUIDOS DE IMPORTANCIA EN LA CONSERVACION O EN LA LIMPIEZA DE MATERIALES Y MAQUINAS, UTILLAJE, ETC. QUE EL TRABAJADOR TENGA A SU CARGO, CUANDO SE DERIVE PELIGRO PARA LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO O PARA LA INTEGRIDAD DE LAS REFERIDAS MAQUINAS O INSTALACIONES.

- 18.- CAMBIAR O REVOLVER LAS PERTENECIAS DE LA EMPRESA O DE SUS TRABAJADORES.
- 19.- SIMULAR LA PRESENCIA DE OTRO TRABAJADOR, VALIENDOSE DE SU FIRMA, FICHA O TARJETA DE CONTROL.
- 20.- USAR EL TELEFONO PARA ASUNTOS PARTICULARS SIN AUTORIZACION.
- 21.- NO UTILIZAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCION DE SEGURIDAD E HIGIENE FACILITADOS POR LA EMPRESA, SIN REINCIDENCIA.
- 22.- CUALQUIER OTRA DE CARACTER ANALOGO.

#### ARTICULO 54 -- FALTAS MUY GRAVES.

SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES LAS SIGUIENTES:

- 1.- LA ACUMULACION DE DIEZ O MAS FALTAS DE PUNTUALIDAD NO JUSTIFICADAS, COMETIDAS EN EL PERIODICO DE SEIS MESES, O DE VEINTE, COMETIDAS DURANTE UN AÑO.
- 2.- FALTAR AL TRABAJO TRES O MAS DIAS AL MES SIN CAUSA JUSTIFICADA.
- 3.- EL FRAUDE, LA DESLEALTAD Y ABUSO DE CONFIANZA EN LAS GESTIONES ENCOMENDADAS.
- 4.- LOS ACTOS CONTRA LA PROPIEDAD, TANTO DE LOS DEMAS TRABAJADORES, COMO DE LA EMPRESA O A CUALQUIER PERSONA DENTRO DE LOS LOCALES DE LA EMPRESA O FUERA DE LA MISMA DURANTE ACTOS DE SERVICIO.
- 5.- QUEDAN INCLUIDOS EN ESTE APARTADO EL FALSEAR DATOS PARA LAS OBRAS ASISTENCIALES DE LA EMPRESA Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- 6.- HALEN RECAIDO SOBRE EL TRABAJADOR SENTENCIA FIRME DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA COMPETENTE, POR DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD, COMETIDOS FUERA DE LA EMPRESA.
- 7.- LA CONTINUADA Y HABITUAL FALTA DE HIGIENE Y LIMPIEZA QUE PRODUZCA QUEJA JUSTIFICADA DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.
- 8.- LA EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANIA ASI COMO LA DISTRIBUCION DE DROGAS EN LA EMPRESA O SU CONSUMO DURANTE LA JORNADA LABORAL.
- 9.- VIOLAR EL SECRETO DE LA CORRESPONDENCIA O DOCUMENTOS RESERVADOS DE LA EMPRESA O REVELAR A ELEMENTOS EXTRAÑOS A LA MISMA DATOS DE RESERVA OBLIGADA.
- 10.- DEDICARSE A TRABAJOS DE LA MISMA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA SI EXISTIERA COMPETENCIA DESLEAL Y NO MEDIRARA AUTORIZACION ESCRITA DE LA DIRECCION.
- 11.- LOS MALOS TRATOS DE PALABRA U OBRA O FALTA GRAVE DE RESPETO Y CONSIDERACION A LOS SUPERIORES, TRABAJADORES O SUBORDINADOS A SUS FAMILIARES.
- 12.- CAUSAR ACCIDENTE GRAVE A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO POR IMPRECISION O NEGLIGENCIA INEXCUSABLE.
- 13.- ABANDONO DEL TRABAJO EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.
- 14.- LA REINCIDENCIA EN FALTA GRAVE, AUNQUE SEA DE DISTINTA NATURALEZA, DENTRO DEL MISMO SERESTRE, SIEMPRE QUE HAYA SIDO OBJETO DE SANCION.
- 15.- LA DISMINUCION CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DEL TRABAJO NORMAL O PACTADO.
- 16.- LA INSUBORDINACION.
- 17.- LA EMISION MALICIOSA O POR NEGLIGENCIA INEXCUSABLE DE INFORMES ERRONEOS; EL SABOTAJE, CON INDEPENDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD PENAL.
- 18.- LA PROPAGACION DE NOTICIAS FALSAS O TENDENCIOSAS REFERIDAS/A LA EMPRESA CON PERJUICIO PARA LA MISMA.
- 19.- AUTOLESION EN EL TRABAJO.
- 20.- EL ABANDONO DEL TRABAJO SIN JUSTIFICACION CUANDO OCASIONE EVIDENTE PERJUICIO PARA LA EMPRESA O SEA CAUSA DE ACCIDENTE PARA OTROS TRABAJADORES.
- 21.- LA IMPRUDENCIA EN ACTO DE SERVICIO CUANDO IMPLIQUE RIESGO DE ACCIDENTE O PELIGRO GRAVE DE AVERIA PARA LOS BIENES DE LA EMPRESA.
- 22.- LA DESOBEDIENCIA A LOS SUPERIORES QUE PUEDA MOTIVAR QUEBRANTO MANIFIESTO DE LA DISCIPLINA, CUANDO DE ELLA SE DERIVE PERJUICIO NOTORIO PARA LA EMPRESA O PARA LOS DEMAS TRABAJADORES.
- 23.- LA SIMULACION DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. SE ENTENDERIA SIEMPRE QUE EXISTE ESTA FALTA CUANDO UN TRABAJADOR EN BAJA POR TALES MOTIVOS REALICE TRABAJOS DE CUALQUIER CLASE POR CUENTA PROPIA O AJENA. TAKEIEN SE COMPRENDERIA EN ESTE APARTADO/ Toda MANIPULACION DE LAS HERIDAS PARA PROLONGAR LA BAJA POR I.L.T.
- 24.- NO UTILIZAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCION DE SEGURIDAD O HIGIENE FACILITADOS POR LA EMPRESA, CON REINCIDENCIA.
- 25.- CUALQUIER OTRA FALTA DE INDOLE GRAVE SIMILAR A LAS SEÑALADAS Y LAS DEFINIDAS COMO TALES EN LA LEGISLACION LABORAL Y JUPISPRUDENCIA.

**ARTICULO 55.- APLICACION.**

LAS SANCIONES QUE LAS EMPRESAS PUEDAN APLICAR SEGUN LA GRAVEDAD/ Y CIRCUNSTANCIAS DE LAS FALTAS COMETIDAS, SERAN LAS SIGUIENTES:

**A.- FALTAS LEVES:**

- a).- AMONESTACION VERBAL.
- b).- AMONESTACION POR ESCRITO.
- c).- SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO DE UN DIA

**B.- FALTAS GRAVES:**

- a).- SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO DE DOS A DIEZ DIAS.
- b).- INHABILITACION POR PLAZO NO SUPERIOR A SEIS MESES, PARA EL ASCENSO A LA CATEGORIA SUPERIOR.

**C.- FALTAS MUY GRAVES:**

- a).- PERDIDA TEMPORAL O DEFINITIVA DE LA CATEGORIA PROFESIONAL.
- b).- SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO DE ONCE DIAS A DOS MESES.
- c).- INHABILITACION DURANTE UN AÑO O DEFINITIVAMENTE PARA PASAR A OTRA CATEGORIA.
- d).- DESPIDO DISCIPLINARIO SEGUN EL ART. 54 DEL E.T.

PARA LA APLICACION DE LAS SANCIONES QUE ANTECEDEN SE TENDRA EN CUENTA EL MAYOR O MENOR GRADO DE RESPONSABILIDAD DEL QUE COMETE LA FALTA, CATEGORIA PROFESIONAL DEL MISMO, Y LA REPERCUSION DEL HECHO EN LOS DEMAS TRABAJADORES Y EN LA EMPRESA.

**ARTICULO 56.- ABUSO DE AUTORIDAD.**

LA LEY DEFINE COMO FALTA Y SANCIONA EL ABUSO DE AUTORIDAD POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS, JEFES O ENCARGADOS RESPECTO DE LOS TRABAJADORES A SUS ORDENES. NORMALMENTE, EL ABUSO DE AUTORIDAD CONSISTE EN UNA ORDEN DEL EMPRESARIO AL OBRERO CONTRARIA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO LEGALES O FACTADAS O A SU DIGNIDAD COMO PERSONA.

PARA RECLAMAR CONTRA EL ABUSO DE AUTORIDAD DE ALGUN JEFE, (EL PROPIO EMPRESARIO O SUS MANDOS), LOS TRABAJADORES PUEDEN DIRIGIRSE DIRECTAMENTE A LA AUTORIDAD LABORAL O A LA PROPIA DIRECCION DE LA EMPRESA.

**CAPITULO X****ROPA DE TRABAJO**

**ARTICULO 59.-** TODOS LOS TRABAJADORES MANUALES, SIN EXCEPCION, AFECTADOS POR EL PRESENTE CONVENIO, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PROPORCIONE POR LA EMPRESA, DOS EQUIPOS ANUALES, PREFERENTEMENTE, UNO CADA SEIS MESES, CONSISTENTES CADA UNO DE ELLOS EN UN MONO, PANTALON Y CAMISA, BATON O BABI. LOS TRABAJADORES QUEDAN OBLIGADOS AL USO DE DICHAS PRENDAS Y AL CUIDADO Y LIMPIEZA DE LAS MISMAS.

ASIMISMO EL PERSONAL TECNICO Y EMPLEADO FEMENINO O MASCULINO TENDRA DERECHO A UNA BATA CADA AÑO.

IGUALMENTE SERA OBLIGATORIO PARA LAS EMPRESAS DOTAR DE ROPA Y CALZADO IMPERMEABLE AL PERSONAL QUE HAYA DE REALIZAR LABORES CONTINUAS A LA INTEMPERIE EN REGIMEN DE LLUVIAS FRECUENTES Y A LOS QUE HUBIERAN DE ACTUAR EN LUGAR NOTABLEMENTE ENCHARCADO O FANGOSO.

**ARTICULO 57.- TRAMITACION Y PROCEDIMIENTO.**

LA FACULTAD DE IMPONER SANCIONES CORRESPONDE A LA DIRECCION DE LA EMPRESA, QUE PONDRA EN CONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL, EN EL PLAZO DE CUARENTA Y OCHO HORAS LABORALES, LAS QUE SE REFIERAN A FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES.

LA VALORACION DE LAS FALTAS Y LAS CORRESPONDIENTES SANCIONES IMPUESTAS POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA SERAN SIEMPRE REVISABLES ANTE LA JURISDICCION COMPETENTE. LA SANCION DE LAS FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES REQUERIRA COMUNICACION ESCRITA AL TRABAJADOR, HACIENDO CONSTAR LA FECHA Y LOS HECHOS QUE LA MOTIVAN.

LOS PLAZOS PARA RECURRIR CONTRA LAS SANCIONES IMPUESTAS SERAN LOS SIGUIENTES:

- a).- SANCIONES LEVES: 10 DIAS.
- b).- SANCIONES GRAVES Y MUY GRAVES: 20 DIAS.

**ARTICULO 58.- PRESCRIPCION DE LAS FALTAS.**

LAS FALTAS LEVES PRESCRIBEN A LOS 10 DIAS; LAS GRAVES, A LOS 20 DIAS, Y LAS MUY GRAVES, A LOS 60 DIAS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE LA EMPRESA TUVO CONOCIMIENTO DE LA COMISION DEL HECHO, Y EN TODO CASO A LOS SEIS MESES DE HABERSE COMETIDO.

**CAPITULO XI****DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LOS DERECHOS SINDICALES**

**ARTICULO 60.- PRINCIPIOS SINDICALES.**- LAS PARTES, POR LAS PRESENTES ESTIPULACIONES, RATIFICAN UNA VEZ MAS SU CONDICION DE INTERLOCUTORES VALIDOS Y SE RECONOCE, ASIMISMO, COMO TALES EN ORDEN A INSTUMENTAR, A TRAVES DE SUS ORGANIZACIONES, UNAS RELACIONES LABORALES RACIONALES, BASADAS EN EL RESPETO MUTUO Y TENDIENTES A FACILITAR LA RESOLUCION DE CUANTOS CONFLICTOS Y PROBLEMAS SUSCITE NUESTRA DINAMICA SOCIAL.

LA PATRONAL ADMITE LA CONVENTENCIA DE QUE TODAS LAS EMPRESAS AFILIADAS A SUS ORGANIZACIONES CONSIDEREN A LOS SINDICATOS DEBIDAMENTE IMPLANTADOS EN LOS SICHIOS Y PLANTILLAS COMO ELEMENTOS BASICOS Y SUSTANCIALES PARA AFROTIAR, A TRAVES DE LOSOS, LAS NEXOS RELACIONES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES. TODO TIPO SIN DEMERITO DE LAS AFRONTACIONES CONTUNDIDAS POR LA LEY Y DESARROLLADAS EN EL PRESENTE CONVENIO A LOS COMITES DE EMPRESA.

A LOS EFECTOS ANTERIORES, LAS EMPRESAS RESPETARAN EL DERECHO DE TODOS LOS TRABAJADORES A SINDICARSE LIBREMENTE, ADMITIR QUE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO PUEDAN CLLEGAR A UNIONES, RECAUDAR CUOIAS Y DISTRIBUIR INFORMACION SINDICAL FUERA DE HORAS DE TRABAJO Y SIN PIRIURAR LA ACTIVIDAD NORMAL DE LAS EMPRESAS; NO PODRAN SUJETAR EL EMPLEO DE UN TRABAJADOR A LA CONDICION DE QUE NO SE AFILIE O REUNIR A SU AFILIACION SINDICAL Y TAMPOCO DESPEDIR A UN TRABAJADOR O PIRJUDICARLE DE CUALQUIER OTRA FORMA A CAUSA DE SU AFILIACION O ACTIVIDAD SINDICAL. LOS SINDICATOS PODRAN REMITIR INFORMACION A TODAS AQUELLAS EMPRESAS EN LAS QUE DISPONGAN DE SUFFICIENTE Y APRECIABLE AFILIACION, A FIN DE QUE ESTA SEA DISTRIBUIDA, FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO, Y SIN QUE, EN TODO CASO, EL EJERCICIO DE TAL PRACTICA PUEDRA INTERRUPIR EL DESARROLLO DEL PROCESO PRODUCTIVO. EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE POSEAN UNA PLANTILLA SUPERIOR A 50 TRABAJADORES, EXISTIRAN TABLONES DE ANUNCIOS EN LOS QUE LOS SINDICATOS, DEBIDAMENTE IMPLANTADOS, PODRAN INSERTAR COMUNICACIONES, A CUYO EFECTO DIRIGIRAN COPIAS DE LAS MISMAS PREVIAMENTE A LA DIRECCION O TITULARIDAD DEL CENTRO.

**ARTICULO 61.- DELEGADOS DE PERSONAL.**

ESTOS TENDRAN LAS MISMAS GARANTIAS Y COMPETENCIAS QUE LOS COMITES DE EMPRESA.

**ARTICULO 62.- COMITES DE EMPRESA.**

UNO. EL COMITE DE EMPRESA ES EL ORGANO REPRESENTATIVO Y COLEGIADO DEL CONJUNTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES, CONSTITUYENDOSE EN CADA CENTRO DE TRABAJO CUYO CENSO SEA DE 50 TRABAJADORES FIJOS.

DOS. EN LA EMPRESA QUE TENGA EN LA MISMA PROVINCIA O EN MUNICIPIOS LIMITROFES, DOS O MAS CENTROS DE TRABAJO CUYOS CENTROS NO ALCANCEN LOS 50 TRABAJADORES, PERO QUE EN SU CONJUNTO LOS SUMEN, SE CONSTITUIRA UN COMITE DE EMPRESA CONJUNTO. CUANDO UNOS CENTROS TENGAN 50 TRABAJADORES FIJOS Y OTROS DE LA MISMA PROVINCIA NO, EN LOS PRIMEROS SE CONSTITUIRAN COMITES DE EMPRESA PROPIOS Y CON TODOS LOS SEGUNDOS SE CONSTITUIRA OTRO.

**ARTICULO 63.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA.**

EL COMITE DE EMPRESA TENDRA LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS:

1.1.- RECIBIR INFORMACION QUE LE SERA FACILITADA TRIMESTRALMENTE AL MINIMO, SOBRE LA EVOLUCION GENERAL DEL SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE LA EMPRESA, SOBRE LA SITUACION DE LA PRODUCCION Y VENTAS DE LA EMPRESA, SOBRE SU PROGRAMA DE PRODUCCION Y EVOLUCION PROBABLE DEL EMPLEO EN LA EMPRESA.

1.2.- CONOCER EL BALANCE, LA CUENTA DE RESULTADOS, LA MEMORIA, Y, EN EL CASO DE QUE LA EMPRESA REVISTA LA FORMA DE SOCIEDAD POR ACCIONES O PARTICIPACIONES, DE LOS DEMAS DOCUMENTOS QUE SE DEN A CONOCER A LOS SOCIOS Y EN LAS MISMAS CONDICIONES QUE A ESTOS.

1.3.- EMITIR INFORMES CON CARACTER PREVIO A LA EJECUCION POR PARTE DEL EMPRESARIO DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR ESTE SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

a).- REESTRUCTURACION DE PLANTILLA Y CESES TOTALIS O PARCIALES DEFINITIVOS O TEMPORALES DE AQUILLA.

b).- REDUCCIONES DE JORNADA, ASI COMO TRASLADO TOTAL O PARCIAL DE LAS INSTALACIONES.

c).- PLANES DE FORMACION PROFESIONAL DE LA EMPRESA.

d).- IMPLANTACION O REVISION DE SISTEMAS DE ORGANIZACION Y CONTROL DE TRABAJO.

e).- ESTUDIO DE TIEMPOS, ESTABLICIMIENTO DE SISTEMAS DE PRIMAS O INCENTIVOS Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.4.- EMITIR INFORME CUANDO LA FUSION, ABSORCION O MODIFICACION DEL "STATUS" JURIDICO DE LA EMPRESA SUPONGA CUALQUIER INCIDENCIA QUE ALCANCE AL VOLUMEN DE EMPLEO.

1.5.- CONOCER LOS MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO ESCRITOS QUE SE UTILICEN EN LA EMPRESA, ASI COMO LOS DOCUMENTOS RELATIVOS A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

1.6.- SER INFORMADO DE TODAS LAS SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS MUY GRAVES.

1.7.- CONOCER, TRIMESTRALMENTE AL MINIMO, LAS ESTADISTICAS SOBRE EL INDICE DE ABSENTISMO Y SUS CAUSAS, LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENTERMEDADES PROFESIONALES Y SUS CONSECUENCIAS, LOS INDICES DE SINISTRABILIDAD; LOS ESTUDIOS PERIODICOS O ESPECIALES DEL MEDIO AMBIENTAL LABORAL, Y LOS MECANISMOS DE PREVENCION QUE SE UTILIZAN.

1.8.- EJERCER UNA LABOR:

a).- DE VIGILANCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS VIGENTES EN MATERIA LABORAL, DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO, ASI COMO EL RESTO DE LOS PACTOS, CONDICIONES Y USOS DE EMPRESA EN VIGOR, FORMULANDO EN SU CASO, LAS ACCIONES LEGALES OPORTUNAS ANTE EL EMPRESARIO Y LOS ORGANISMOS O TRIBUNALES COMPETENTES.

b).- DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y HIGIENE EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN LA EMPRESA, CON LAS PARTICULARIDADES PREVISTAS EN ESTE ORDEN POR EL ARTICULO 10 DE LA LLYT.

1.9.- PARTICIPAR, COMO SI DE ILMUNI DE MUTUO ACUERDO, EN LA GESTION DE OBRAS SOCIALES ESTABLECIDAS EN LA EMPRESA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES O DE SUS FAMILIARES.

1.10.- COLABORAR CON LA DIRECCION DE LA EMPRESA PARA CONSEGUIR ES ESTABLICIMIENTO DE CIERTAS MEDIDAS PROCUREN EL MANTENIMIENTO Y EL INCRESMIO DE LA PRODUCILIDAD, DE ACUERDO CON LO PACTADO EN ESTE CONVENIO COLECTIVO Y DEMAS DISPOSICIONES EN VIGOR.

1.11.- INFORMAR A SUS REPRESENTADOS EN TODOS LOS TEMAS Y CUESTIONES, SEÑALADOS EN ESTE NUMERO UNO EN CUANTO DIRECCIA O INDIRICIA EN TIGAZ O PUDAN TENER REPERCUSION EN LAS RELACIONES LABORALES.

DOS.- LOS INFORMES QUE DEBEN EMITIR EL COMITE A TESOR DE LAS COMITIUS RECONOCIDAS EN LOS APARTADOS 1.3. y 1.4. DEL NUMERO ANTERIOR, DEBEN ELABORARSE EN EL PLAZO DE 15 DIAS.

ARTICULO 64.- CAPACIDAD Y SIGLO PROFESSIONAL.

1.- SI RECONOCER AL COMITE DE EMPRESA CAPACIDAD, COMO ORGANO COLEGIAZO, PARA EJERCIR ACCIONES ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES EN TODO LO RELATIVO AL AMBITO DE SUS COMPLIENCIAS, POR DECISION MAYORITARIA DE SUS MIEMBROS.

2.- LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA, Y ESTE EN SU CONJUNTO, OBSERVAN SIGLO PROFESSIONAL EN TODO LO REFERENTE A LOS NÚMEROS 1, 2, 3, 4, 5 DEL R.D. 19/81 DEL ART. 62 AL DISPUESTO DEJAR DE PERTENECER AL COMITE DE EMPRESA, Y EN ESPECIAL DE TODAS AQUELLAS MATERIAS SOBRE LAS QUE LA DIRECCION SEÑALE EXPRESAMENTE.

EL CARACTER RESERVADO. EN TODO CASO, NINGUN TIPO DE DOCUMENTO ENTREGADO POR LA EMPRESA AL COMITE PODRA SER UTILIZADO FUERA DEL ESTRUCTO DE AQUELLA Y PARA DISTINTOS FINES DE LOS QUE MOTIVARON SU ENTREGA.

ARTICULO 65.- COMPOSICION, ELECCION Y MANDATO, GARANTIAS DEL COMITE.  
SE ESTARA A LO DISPUESTO SOBRE EL PARTICULAR EN LOS ARTICULOS 66, - 67 y 68 DEL L.T.

ARTICULO 66.- CUOTA SINDICAL.

EN LAS EMPRESAS DE MAS DE 100 TRABAJADORES A REQUERIMIENTO DE LOS AFILIADOS A CENTRALES SINDICALES O SINDICATOS, ESTAS DESCONTARAN A LOS TRABAJADORES EL IMPORTE DE LA CUOTA SINDICAL CORRESPONDIENTE.

EL TRABAJADOR INTERESADO EN LA REALIZACION DE TAL OPERACION REMITIRA A LA DIRECCION DE LA EMPRESA UN ESCRITO EN EL QUE SE EXPRESARA CON CLARIDAD LA ORDEN DE DISCUELENTO, LA CENTRAL O SINDICATO A QUE PERTENECE, LA CUANTIA DE LA CUOTA, ASI COMO EL NUMERO DE LA CUENTA CORRIENTE O LIBRERA DE AHORRO EN LA QUE DEBIL SEA TRANSFERIDA LA CORRESPONDIENTE CANTIDAD.

LA EMPRESA EFECTUARA LA ANTESDicha RETRACCION, SALVO INDICACION CONTRARIO, DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO.

ARTICULO 67.- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES.

SI ESTABLECERAN FACTOS O SISTEMAS DE ACUMULACION DE HORAS DE LOS DIFERENTES MIEMBROS DEL COMITE O DELEGADOS DE PERSONAL, EN UNO O VARIOS DE SUS MIEMBROS, SIN SUPERAR EL MAXIMO TOTAL QUE DETERMINA LA L.L.Y., PUDIENDO QUEDAR RELEVADO O RELIEVADOS DE LOS TRABAJOS, SIN PERJUICIO DE SU REMuneracion.

SE ACUERDA QUE PODRA ACUMULARSE EN UN REPRESENTANTE SINDICAL HASTA UNO 20 POR 100 MAS DE LAS HORAS CONSTITUIDAS EN EL L.T. LAS CUALES SERAN DEDUCIDAS PROPORCIONALMENTE DEL RESTO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LA PROPIA EMPRESA.

DURANTE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO LOS REPRESENTANTES SINDICALES PODRAN, DE MUTUO ACUERDO CON LA EMPRESA, INCREMENTAR HASTA UN 20 POR 100 SU RESERVA DE HORAS ESTABLECIDAS EN EL L.T., QUE SERAN DEDUCIDAS EN LOS MESES SUCESIVOS DE LAS RESPECTIVAS RESERVAS DE HORAS PARA ASISTENCIA A REUNIONES QUE TENGAN COMO FIN LA NEGOCIACION COLECTIVA, PARA LO CUAL DEDICARAN SER FEHACIENTEMENTE POR EL SECRETARIO GENERAL DE LA CENTRAL SINDICAL, INDICANDO EL ORDEN DEL DIA, Y DANDO TRASLADO DE LA CITACION A LA DIRECCION DE LA EMPRESA CON LA SUFFICIENTE ANTICIPACION Y JUSTIFICANDO POSTERIORMENTE EL TIEMPO INVOLUCRADO.

NO OBSTANTE LO ESTABLECIDO EN EL PARRAFO ANTERIOR SE MANTIENE LO ESTABLECIDO EN EL L.T. SOBRE LAS HORAS DE DISTRIBUICION DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES, CON LA SALVEDAD DE QUE DURANTE EL PERIODO DE NEGOCIACION COLECTIVA LOS REPRESENTANTES SINDICALES PODRAN ACUMULAR ENTRE SI SUS RESPECTIVAS RESERVAS DE HORAS SIEMPRE QUE NO PERTURBEN EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.

LOS MIEMBROS DE LA COMISION DILIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO QUE INCUDAN LA RESERVA DE HORAS MENSUAL EN REUNIONES DILIBERADORAS DE ESTE CONVENIO, LAS HORAS IMPLETADES EN TALES REUNIONES NO SE DISCUTIRAN.

ARTICULO 68.- DERECHO DE INFORMACION.

LAS EMPRESAS DEBERAN PRESTAR A LAS CENTRALES SINDICALES LEGALIZADAS, CON AFILIADOS DENTRO DE LAS MISMAS, EN TABLON DE ANUNCIOS EN LUGAR CONVENIENTE Y VISIBLE PARA LOS TRABAJADORES Y DE UN TAMAÑO SIMILAR AL QUE LA EMPRESA POSEA PARA QUE AQUELLAS PUEDAN COLOCAR EN EL TODA LA INFORMACION QUE CONSIDEREN PERTINENTE, SIEMPRE QUE ESTA SE REFIERA ESTRUCTAMENTE A TEMAS LABORALES O SINDICALES QUE NO VAYAN EN CONTRA DE LAS LEYES VIGENTES.

LA INFORMACION QUE SE COLOQUE EN EL TABLON DE ANUNCIOS DEBERA ESTAR VISADA O SELLLADA POR LA RESPECTIVA CENTRAL, NO SE PERMITIRA COLOCAR/INFORMACION FUERA DEL TABLON.

EN EL MISMO TABLON DE ANUNCIOS SE PUBLICARAN MENSUALMENTE FOTOCOPIAS DE LOS MODELOS 1C-1 Y 1C-2 DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y COMO COMPLEMENTO A ESTOS, ANUALMENTE DURANTE EL MLS DE DICIEMBRE, SE ESPECIFICARAN EN LA RELACION ANEXA NOMINAL DE TRABAJADORES (1C-2), LA EDAD Y FECHA DE LOS TRABAJADORES Y ANTIGUEDAD.

EL COMITE DE EMPRESA ADemas DE CONOCER LOS MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO ESCRITOS QUE SE UTILICEN EN LA EMPRESA, RECIBIRA INFORMACION QUE LE SERA FACILITADA TRAMISITAMENTE, SOBRE EL MOVIMIENTO DE PERSONAL EN SU EMPRESA.

ARTICULO 69.- DELEGADO DE LA SECCION SINDICAL.

EN AQUELLOS CENTROS DE TRABAJO CON PLANTILLA QUE EXCLADA DE 250 TRABAJADORES Y CUANDO LOS SINDICATOS O CENTRALES POSUAN EN LOS MISMOS UNA AFILIACION SUPERIOR AL 15 POR 100 DE AQUELLA, LA REPRESENTACION DEL SINDICATO O CENTRAL SERA DESEMPEÑADA POR UN DELEGADO DE LA SECCION SINDICAL.

EL SINDICATO QUE ALEGUE PODER DERLICHO A DELLARSI REPRESENTADO MEDIANTE TITULARIDAD PERSONAL EN CUALQUIER EMPRESA DEBRA ACREDITARLO ANTE LA MISMA FEHACIENTEMENTE, RECONOCIENDO ESTA, ACTO SIGUIENTE, AL CITADO DELEGADO SU CONDICION DE REPRESENTANTE DEL SINDICATO A TODOS/LOS EFECTOS.

EL DELEGADO SINDICAL DEBRA SER TRABAJADOR EN ACTIVO DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS Y DISPONER DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS DE LA CENTRAL SINDICAL A QUITA REPRUESNTAR. SERA PREFERIBLMENTE MIEMBRO DEL COMITE DE EMPRESA.

ARTICULO 70.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1.- REPRESENTAR Y DEFENDER LOS INTERESES DEL SINDICATO A QUITA REPRESNTA Y DE LOS AFILIADOS DEL MISMO EN LA EMPRESA Y SERVIR DE INSTRUMENTO DE COMUNICACION ENTRE SU CENTRAL SINDICAL O SINDICATO Y LA DIRECCION DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS.

2.- PODRAN ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COMITE DE EMPRESA, COMITES DE SEGURIDAD Y HIGIENE EN EL TRABAJO Y COMITIS PARTIDARIOS DE INTERPREACION, CON VOZ Y SIN VOTO Y, SIEMPRE QUE TALES ORGANOS ADMITAN PRIVILEGIOS EN SU PRESENZA,

3.- TENDRAN ACCESO A LA MISMA INFORMACION Y DOCUMENTACION QUE LA EMPRESA DEBA PONER A DISPOSICION DEL COMITE DE EMPRESA DE ACUERDO CON LO REGULADO A TRAVES DE LA L.L.Y., ESTANDO OBLIGADOS A GUARDAR SIGLO PROFESSIONAL EN LAS MATERIAS EN LAS QUE LEGALMENTE PROCEDA, PODRAN, LAS MISMAS GARANTIAS Y DERECHOS RECONOCIDOS POR LA L.L.Y. Y EL AMI, ETC. A LOS COMITES DE EMPRESA.

4.- SERAN OJOS POR LA EMPRESA EN EL TRATAMIENTO DE AQUELLOS PROYECTOS DE CARACTER COLECTIVO QUE AFECTEN A LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y A LOS AFILIADOS AL SINDICATO.

5.- SERAN ASIMISMO INFORMADOS Y OJOS POR LA EMPRESA CON CARACTER PREVIO:

a).- ACERCA DE LOS DESPIDOS Y SANCTIONES QUE AFECTEN A LOS AFILIADOS AL SINDICATO.

b).- EN MATERIA DE REESTRUCTURACION DE PLANTILLA, REGULACIONES DE EMPLEO, TRASLADO DE TRABAJADORES CUANDO REVISTA CARACTER COLECTIVO O DEL CENTRO DE TRABAJO EN GENERAL, Y SOBRE TODO PROYECTO O ACCION EMPRESARIAL QUE PUEDE AFECTAR SUSTANCIALMENTE A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES.

c).- LA IMPLANTACION O REVISION DE SISTEMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CUALQUIERA DE SUS POSIBLES CONSECUENCIAS.

6.- PODRAN RECAUDAR CUOTAS A SUS AFILIADOS, REPARTIR PROPAGANDA SINDICAL Y MANTENER REUNIONES CON LOS MISMOS, TODO ELLA FUERA DE LAS HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO.

7.- EN MATERIA DE REUNIONES EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO SE REFIERE, AMBAS PARTES AJUSTARAN SU CONDUCTA A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE.

8.- LOS DELEGADOS SINDICALES CESEAN SUS TAREAS A LA REALIZACION DE LAS FUNCIONES QUE LES SON PROPIAS.

ARTICULO 71.- EXCEDENCIA SINDICAL.

PODRÁ SOLICITAR LA SITUACION DE EXCEDENCIA AQUEL TRABAJADOR EN ACTIVO QUE OSTEÑERA CARGO SINDICAL DE RELEVANCIA PROVINCIAL, A NIVEL DE SECRETARIADO DE SINDICATO RESPECTIVO, Y NACIONAL EN CUALQUIERA DE SUS MODALIDADES, PERMANECERIA EN TAL SITUACION MIENTRAS SE ENCUENTRE EN EL EJERCICIO DEL DICHO CARGO, REINCORPORANDOSE AL EJERCICIO DE SU EMPRESA, SI LO SOLICITARA EN EL TERMINO DE UN MLS AL FINALIZAR EL DESEMPEÑO DEL MISMO, EN LAS EMPRESAS CON PLANTILLA INFERIOR A 50 TRABAJADORES, LOS AFILIADOS POR EL TERMINO DE SU EXCEDENCIA CURBRAN LA PRIMERA VACANTE QUE DE SU GRUPO PROFESIONAL SI PRODUZCA EN SU PLANTILLA DE PERTENENCIA, SALVO PACTO INDIVIDUAL EN CONTRARIO.

CAPITULO XIISEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 72.- TODAS LAS EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO QUE CUENTEN CON MAS DE 50 TRABAJADORES, O SIN ALCANZAR ESTE NUMERO POR LA ESPECIAL PELIGROSIDAD DE LAS ACCIONES QUE REALICE; ASI LO ORDENE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, CONSTITUIRAN UN COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

EN LOS SUPUESTOS EN QUE NO EXISTA COMITE DE EMPRESA Y ESTA CUENTE CON MAS DE 5 TRABAJADORES, SE DISEGNARA UN VIGILANTE DE SEGURIDAD.

ARTICULO 73.- FUNCIONES DE LOS COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

SERAN LAS SIGUIENTES:

PROMOVER EN EL SENO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO LA OBSERVANCIA DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN LA MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ASI COMO LA ESTUDIAR Y PROPOSICIONAR LAS MEDIDAS QUE ESTIME OPORTUNAS EN ORDEN A LA PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES Y CUALQUERA OTRAS QUE SEAN INCONMUNDADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y EL DE SANIDAD, PARA LA DIBIDA PROTECCION A LA VIDA, INTEGRIDAD FISICA, SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

EN ANTERIOR SE EXPRESA EN:

- PROMOVER LA OBSERVANCIA DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y PREVENCION DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

- REALIZAR VISITAS PARA CONOCER LAS CONDICIONES RELATIVAS AL ORDEN, LIMPIEZA, AMBIENTE, INSTALACIONES, MAQUINAS, HERRAMIENTAS Y PROCESOS LABORALES Y CONSTATAR LOS RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA VIDA O SALUD DE LOS TRABAJADORES, E INFORMAR DE LOS DILECTOS Y PELIGROS QUE ADVIRTIERAN A LA DIRECCION DE LA EMPRESA, A LA QUE PROPOSEN, EN SU CASO, LA ADOPTION DE LAS MEDIDAS NECESARIAS Y CUALQUIERA OTRAS QUE CONSIDEREN OPORTUNAS.

- INTERISAR LA PRACTICA DE RECONOCIMIENTOS MEDICOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEGISLACION VIGENTE POR LOS SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA O NUEVA PATRONAL DE ACCIDENTES.

- VIGILAR POR LA ORGANIZACION DE LA LUCHA CONTRA INCENDIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO.

- CONOCER LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS POR LOS TECNICOS DE SEGURIDAD SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO Y EXTRACCIONES PROFESIONALES.

- INVESTIGAR PARA SU SUBMISION Y PARA CONOCIMIENTO DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA, LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y EXTRACCIONES PROFESIONALES.

- PROCURAR PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNA FORMACION ADECUADA EN MATERIA DE SEGURIDAD CON LA COLABORACION DE LA MUTUA PATRONAL, FOMENTANDO EN ESTA MATERIA LA COLABORACION DE LOS MISMOS.
- COOPERAR EN LA REALIZACION Y DESARROLLO DE CURSOS Y CAMPAÑAS DE SEGURIDAD.
- PROPONER LA IMPOSICION DE SANCIONES A QUIENES INCUMPLAN LAS NORMAS E INSTRUCCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD.

#### ARTICULO 74.- REUNIONES DEL COMITE DE SEGURIDAD.

EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO SE REUNIRA CON CARACTER ORDINARIO TRIESTRANMIENTE, O CUANDO LA NECESIDAD LO REQUIERA A Peticion DE UNA DE LAS PARTEs, CON CARACTER EXTRAORDINARIO. CADA SEIS MESES HABRA UNA REUNION ESPECIAL BAJO LA PRESIDENCIA DEL DIRECTOR DE LA EMPRESA O PERSONA QUE LL DESTINE, EL COMITE SE REUNIRA CON EL MEDICO DE EMPRESA, TECNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS PARA HACER UN EXAMEN CONJUNTO DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS Y ANUALMENTE SE REDACTARA UNA MEMORIA SOBRE LAS ACTIVIDADES QU HUBIERA REALIZADO EL COMITE.

#### ARTICULO 75.- COMPOSICION DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.

ESTARA INTEGRADO POR:

- UN PRESIDENTE DESIGNADO POR EL EMPRESARIO.
- UN VICEPRESIDENTE, QUE SI LO HAY, SERA EL JEFE DEL SERVICIO MEDICO DE EMPRESA.
- UN TECNICO DEL MAYOR GRADO, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD.
- EL AYUDANTE TECNICO SANITARIO, SI LO HAY.
- TRES MIEMBROS DESIGNADOS POR EL COMITE DE EMPRESA QUE HAYAN SEGUIDO ALGUN CURSO DE SEGURIDAD O POSLAN PREPARACION ADECUADA EN ESTA MATERIA.
- UN SECRETARIO, DESIGNADO, ORDINARIAMENTE, ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, POR LA EMPRESA.

EN DEFECTO DE PERSONAL ESPECIALIZADO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, LA EMPRESA, CONJUNTAMENTE CON LA MUTUA PATRONAL, REALIZARAN LA FORMACION Y PREPARACION ADECUADA EN ESTA MATERIA MEDIANTE CURSO CON ESTE FIN.

#### ARTICULO 76.- EL TRABAJADOR PODRA ACUDIR AL COMITE DE SEGURIDAD O AL VIGILANTE DE SEGURIDAD, EN EL SUPUESTO DE DETECTAR GRAVES RIESGOS, PARA QUE ESTE LOS PONGA EN CONOCIMIENTO DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y SUBSANARLOS SI PROcede.

SERA NORMA EL ADOPTAR LAS MEDIDAS CONDUCTAS A LA PREVENCION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON PREFERENCIA AL ABRON, DIANTIDADS POR EL CONCEPTO DE TRABAJOS PUNOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS, EN LA MEDIDA QUE ELLO SEA POSIBLE.

LOS TRABAJADORES SIRAN INFORMADOS POR EL COMITE DE EMPRESA DE LOS RIESGOS INHIBITORES A LA PRODUCCION O PULSOS DE TRABAJO, Y DEL RESULTADO DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS A QUI HAYAN SIDO SOMETIDOS. TRABAJADORES Y EMPRESARIOS REPRESENTADOS EN LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO, ESTIMAN QUE POR EL SERVICIO SOCIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, MUTUA PATRONAL O SERVICIO MEDICO DE EMPRESA, HA DE EFECTUARSE UN RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL.

LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESARIAL HACEN MANIFESTACION EXPRESA EN EL PRESENTE CONVENIO DE QUE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO COMPORTAN INDUDABLES BENEFICIOS PARA TRABAJADORES Y EMPRESARIOS.

#### ARTICULO 77.- VIGILANCIA DEL RIESGO.

EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE PODRA REQUERIR PARA AQUELLOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE HUBIERA RIESGOS PARA LA SALUD PRESUNTOS O DEMOSTRADOS, QUE SE ADOTREN MEDIDAS ESPECIALES DE VIGILANCIA.

AQUELLOS TRABAJADORES Y GRUPOS DE TRABAJADORES QUE POR SUS CONDICIONES DE MAYOR EXPOSICION A RIESGOS O POR OTRAS CIRCUNSTANCIAS TENGAN MAYOR VULNERABILIDAD AL MISMO, SERAN VIGILADOS DE MODO PARTICULAR.

#### ARTICULO 78.- VIGILANTES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

EN AQUELLAS EMPRESAS EN QUE POR APLICACION DEL PARRAFO 2º DEL ARTICULO 71 DEL PRESENTE CONVENIO DURA COMPROBARSE VIGILANTE DE SEGURIDAD E HIGIENE, LAS FUNCIONES DE ESTE SE AJUSTARAN A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 9 DE LA ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO VIGENTE.

#### ARTICULO 79.- SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

1.- EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE CONOCERA LA ACTIVIDAD DE LOS SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA A LOS FINES DEL TOTAL CUMPLIMIENTO DE LOS PUNTOS ANTES MENCIONADOS Y TODOS AQUELLOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PROYECCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR.

2.- LA INFORMACION RECOGIDA POR ESTOS SERVICIOS NO PODRA TENER OTRA FINALIDAD QUE LA PROTECCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR, GUARDANDOSE EL DILEBIDO SECRETO PROFESIONAL. EN EL CASO DE QUE SE DEMUESTRE EL INCUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACION, EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE TENDRA DERECHO A SOLICITAR EL CESO INMEDIATO DE LA PERSONA RESPONSABLE, RESERVANDOSE LA DIRECCION EL DERECHO DE LLIVRAR A CADO LAS ACCIONES LEGALES OPORTUNAS.

#### ARTICULO 80.- TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE DEBERA SER INFORMADO DE TODAS AQUELLAS DECISIONES RELATIVAS A LA TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO QUE TENGAN REPERCUSION SOBRE LA SALUD FISICA Y/O MENTAL DEL TRABAJADOR.

#### ARTICULO 81.- PROYECCION DE LA MATERNIDAD.

EXISTIRA EL DERECHO AL CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO, CUANDO SE DEMUESTRE QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, (TOXICIDAD, PELIGROSIDAD, PENOSIDAD, MATERIAS PRIMAS, ETC.), PUEDAN PRODUCIR ABORTOS O DEFORMACIONES, ASSEGURANDOSE EL MISMO SALARIO Y LA INCORPORACION A SU PUESTO HABITUAL CUANDO LA TRABAJADORA SE REINCORPORARA DESPUES DEL PARTO.

#### CAPITULO XIII

#### COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

ARTICULO 82.- AMBAS PARTES NEGOCIADORAS ACUERDAN ESTABLECER UNA COMISION MIXTA, COMO ORGANO DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONVENIO.

#### COMPOSICION DE LA COMISION MIXTA

LA COMISION MIXTA SERA PARITARIA.

ESTA COMISION MIXTA PODRA UTILIZAR LOS SERVICIOS OCASIONALES O PERMANENTES DE ASESORES EN CUANTAS MATERIAS SEAN DE SU COMPETENCIA. DICHOS ASESORES SERAN DESIGNADOS LIBREMENTE POR CADA UNA DE LAS PARTES.

#### ESTRUCTURA DE LA COMISION MIXTA

LA COMISION MIXTA QUE SE ACUERDA TENDRA CARACTER CENTRAL Y UNICO PARA TODO EL ESTADO ESPAÑOL DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DE LOS ASUNTOS QUE LE SEAN SOMETIDOS. LA COMISION MIXTA PODRA RECABAR DE LOS SECTORES AFECTADOS LAS AYUDAS Y PARTICIPACIONES QUE PUDIERAN/SEN NECESARIAS.

LA COMISION MIXTA PODRA CREAR SUBCOMISIONES PARA TRATAR TEMAS SUBSECTORIALES Y PROVINCIALES CONCRETOS. SI AMBAS PARTES ESTAN DE ACUERDO. ESTAS SUBCOMISIONES HABRAN DE REGIRSE POR LAS MISMAS NORMAS GENERALES DE LA COMISION MIXTA.

#### FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA

SON FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA LAS SIGUIENTES:

- 1.- INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO.
- 2.- ANALISIS Y NEGOCIACION SOBRE TEMAS ESPECIFICOS DEL SECTOR A PETICION DE CUALESQUIERA DE LAS DOS PARTES SOBRE:
  - EXPEDIENTES.
  - CRISIS.
  - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO etc.
- 3.- VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO COLECTIVO DE LO FACTADO.
- 4.- LA COMISION MIXTA PODRA ACTUAR EN PROCEDIMIENTOS DE MEDIACION Y ARBITRAJE SEGUN LO REGULADO EN EL PRESENTE CONVENIO.
- 5.- HOMOLOGAR, LEGITIMAR Y REMITIR AL B.O.E. PARA SU PUBLICACION/ TODAS LAS TABLAS SALARIALES, BIEN SEAN NACIONALES O PROVINCIALES, PARA CUALQUIER SECTOR.
- 6.- LEGITIMAR LAS SOLICITUDES DE DESCUELGO EN CUANTO A PROCEDIMIENTO Y PLAZOS.

#### PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA

LOS ASUNTOS SOMETIDOS A LA COMISION MIXTA REVESTIRAN EL CARACTER DE ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS. OTORGARAN TAL CALIFICACION LAS CENTRALES SINDICALES O LA MUTUA PATRONAL.

EN EL PRIMER SUPUESTO, LA COMISION MIXTA DEBERA RESOLVER EN EL PLAZO DE 15 DIAS, Y, EN EL SEGUNDO, EN EL MAXIMO DE 8 DIAS.

PROCEDERAN A CONVOCARLA INDISTINTAMENTE CUALESQUIERA DE LAS PARTES QUE LA INTEGRAN.

LA COMISION MIXTA SOLAMENTE ENTENDERA DE LAS CONSULTAS QUE SOBRE INTERPRETACION DEL CONVENIO, MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE, INDIVIDUALES O COLECTIVAS, SE PRESENTEN A LA MISMA A TRAVES DE ALGUNA DE LAS ORGANIZACIONES FIRMANTES.

#### CAPITULO XIV

#### MEDIACION Y ARBITRAJE

#### ARTICULO 83.- MEDIACION Y ARBITRAJE.

LAS PARTES, SIEMPRE PARTIENDO DEL USO VOLUNTARIO DE ESTOS PROCEDIMIENTOS, CONSIDERAN A LA MEDIACION Y AL ARBITRAJE COMO POSIBLES ALTERNATIVAS PARA LA SOLUCION DE CUALQUIER CONFLICTO. ESTA MEDIACION SERA DE PERSONAS ELEGIDAS POR LAS PARTES, PUDRIENDO SER LOS ARBITROS Y MEDIADORES MIEMBROS DE LA ASOCIACION ESPAÑOLA DE NEGOCIADORES, MEDIADORES Y ARBITROS LABORALES, O LA PROPIA COMISION MIXTA DEL CONVENIO, SIEMPRE Y CUANDO QUEDEN GARANTIZADOS LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

- 1.- LA VOLUNTARIEDAD EN LA ACEPTACION DE UNO U OTRO PROCEDIMIENTO.
- 2.- LA IDONEIDAD E IMPARCIALIDAD DEL MEDIADOR O ARBITRO.
- 3.- LA INICIACION DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACION Y ARBITRAJE, DEBE VENIR PRECEDIDA DE LA EMISION DEL CORRESPONDIENTE MANDATO FORMULADO POR ESCRITO, Y EN EL QUE DEBEN QUEDAR CLARAMENTE ESPECIFICADAS LAS MATERIAS OBJETO DE LA MEDIACION Y ARBITRAJE.

#### ANEXO Nº 1

#### TABLAS DEL CONVENIO NACIONAL (INTERPROVINCIAL-RESIDUAL)

NIVELES	PESETAS DIA
II Personal titulado superior .....	1.782
III Personal titulado medio, Jefe adm. 1a. ....	1.676
IV Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado General Fabrica ..	1.622

NIVELES	PESETAS DIA
V Jefe adm. 2a., Delinciente superior, Encargado General de obra, - Jefe de sección .....	1.572
VI Oficial adm. 1a., Delinciente 1a., Técnico de organización 1a., - Jefe o Encargado de taller .....	1.523
VII Capataz, especialista de oficio, Contramaestre .....	1.475
VIII Oficial adm. 2a., Oficial de 1a. operario .....	1.425
IX Auxiliar adm., Conserje, Oficial 2a. operario .....	1.361
X Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial 3a., Especialista 1a. .	1.311
XI Especialista 2a., Peón especializado .....	1.282
XII Peón, Mujer , o Mozo de limpieza .....	1.272
XIII Aspirante adm., Botones 17 años, Aprendices de 3º y 4º año, Pinches .....	924
XIV Botones de 15 y 16 años, Arrendicados de 1º y 2º año .....	557

PLUSES

Asistencia: 211 Pesas. por día efectivamente trabajado.  
Transporte: 163 Pesas. por día efectivamente trabajado.  
Subvención de Estudios: 307 Pesas./mes.

NOTA: LAS TABLAS SALARIALES PROVINCIALES O NACIONALES SUBSECTORIALES SE REMITIRAN CON POSTERIORIDAD AL B.O.E. PARA SU PUBLICACION.

f).- EN LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONVENIO, CONTINUARA EN VIGOR EL CONTENIDO DE LOS RESTANTES ARTICULOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE MADRID Y DE BARCELONA O DE CUALQUIER OTRO QUE PUEDA EXISTIR.

## ANEXO Nº 4

## TABLA SALARIAL DEL CONVENIO ESTATAL DE 1985 PARA EL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE

## DE APLICACION ESTATAL

NIVELES	PESETAS DIA
II PERSONAL TITULADO SUPERIOR	3.443
III JEFE ADMINISTRATIVO DE 1a	3.202
IV ENCARGADO GENERAL	3.016
V JEFE ADMINISTRATIVO DE 2a Y JEFE SECCION O DEPARTAMENTO	2.611
VI OFICIAL ADMINISTRATIVO de 1a	2.207
VII ENCARGADO O JEFE DE EQUIPO Y VIAJANTES	2.142
VIII OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2a Y OFICIAL OPERARIO DE 1a	1.792
IX AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y OFICIAL OPERARIO DE 2a	1.595
X SUBALTERNOS Y ESPECIALISTA DE 1a O AYUDANTE	1.497
XI ESPECIALISTA	1.411
XII ASPIRANTE A ESPECIALISTA Y PEON	1.376
XIII PINCHES DE 16 Y 17 AÑOS APRENDICES DE 1a Y 2a AÑO	1.087

## PLUS DE SUBVENCION AYUDA ESCOLAR POR MES 466 PESETAS

## PLUSES

## DE APLICACION EN MADRID Y RESTO DE PROVINCIAS

PLUS DE ASISTENCIA 826 PESETAS SEMANALES  
PLUS DE TRANSPORTE 763 PESETAS SEMANALES

## DE APLICACION EN BARCELONA

PLUS DE ASISTENCIA 165 PESETAS POR DIA EFECTIVAMENTE TRABAJADO  
PLUS DE TRANSPORTE 152 PESETAS POR DIA EFECTIVAMENTE TRABAJADO

## ANEXO Nº 5

## TABLAS DE RENDIMIENTOS

- LOS HUECOS A ACRISTALAR SERAN DE FACIL ACCESO, SIN OBSTACULOS PARA EL TRANSITO Y TOTALMENTE PREPARADOS PARA RECIBIR EL VIDRIO. ESTE NO DEBERA NECESITAR CORRECION ALGUNA EN SUS DIMENSIONES PARA SU INSTALACION Y SU PESO POR PIEZA NO SUPERAR LOS 20 KILOS POR UNIDAD Y OPERARIO.
- EL TRABAJADOR DISPONERA DE LOS MEDIOS MECANICOS NECESARIOS PARA ACCEDER AL HUECO SIN DIFICULTAD, (ASCENSORES, MONTACARGAS, SIEMPRE QUE LA ALTURA SEA SUPERIOR A CUATRO PISOS, Y EN INFERIORES ALTURAS, SE DISPONERA DE ESCALERAS).
- LA ALTURA DE COLOCACION DEL VIDRIO O APOYO DEL MISMO SERA FIJADA COMO NORMAL, - AQUELLA QUE PUEDA ALCANZAR EL TRABAJADOR SIN NINGUN MEDIO AUXILIAR. LOS TRABAJOS QUE NO SE AJUSTEN A ESTA GENERALIDAD, SERAN PACTADOS SUS RENDIMIENTOS DE COMUN ACUERDO ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR.
- LAS CARACTERISTICAS GENERALES DE LA OBRA O INSTALACION SERAN LAS SUFFICIENTES EN:
  - ALUMBRADO PARA PODER TRABAJAR.
  - AGUA POTABLE.
  - LOCAL INDEPENDIENTE CON PUERTA DOTADA DE CERRADURA PARA ALMACENAR EL MATERIAL, ACCESORIOS Y UTILLAJE, EL CUAL, A FALTA DE OTRO MAS APROPIADO SERA ADemas DE VESTUARIO SIEMPRE QUE SEA PROPORCIONADO POR LA CONSTRUCTORA.
- NO SERAN DE APLICACION LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES, SI PARA LA COLOCACION DEL VIDRIO, SE REQUIERE LA UTILIZACION DE ALGUN MEDIO MECANICO ELECTRICO.
- NO SE APLICARAN LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES DURANTE LOS PERIODOS QUE EL TRABAJADOR ESTA SOMETIDO EN MATERIA DE TEMPERATURA Y RUIDO A UMBRALES SUPERiores A LOS PERMITIDOS POR LA LEGISLACION VIGENTE.
- EL TIEMPO INVERTIDO EN LA DESCARGA DEL MATERIAL A PIE DE OBRA O LOCAL FACILITADO POR LA CONSTRUCTORA, ASI COMO LA RECUPERACION DEL VIDRIO DEFECTUOSO Y DEL SOBRANTE, MASILLAS, ETC., NO COMPTARA A EFECTOS DE TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES. DICHA TABLA SE CONSIDERA A PARTIR DE MATERIALES SITUADOS A PIE DE OBRA A DISTRIBUIR Y COLOCAR POR EL TRABAJADOR.
- SE CONSIDERA PIE DE OBRA EN FINCAS URBANAS, EL PORTAL DE ACCESO AL EDIFICIO, Y EN URBANIZACIONES, LA ENTRADA DEL CHALET.
- SI FUERA NECESARIO CALZAR LAS PIEZAS EN FORMA DISTINTA A LA NORMAL DE CADA UNA DE LAS MISMAS, NO SERAN DE APLICACION LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES.
- LA EMPRESA FACILITARA AL TRABAJADOR LA HERRAMIENTA Y UTILES NECESARIOS PARA LA REALIZACION DE SU TRABAJO. ELLA IMPLICA LA DESAPARICION DEL PLUS DE HERRAMIENTAS. OBJETIVAMENTE AMBAS PARTES PODRAN PACTAR EL NO SUMINISTRO DE LA HERRAMIENTA POR LA EMPRESA Y EL MANTENIMIENTO DE ESTE SUPUESTO DEL REFRUGIO PLUS.
- EL COMPULO DE RENDIMIENTO SERA POR PERSONA Y SE REFERIRA A LA CATEGORIA DE OJAS.
- EN TODO CASO SE CUMPLIRAN LAS NORMAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO QUE EXIGEN LA ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y LA ORDENANZA LABORAL DE LA CONSTRUCCION, VIDRIO Y CERAMICA, O LEGISLACION VIGENTE.

## PARA 1986

LAS TABLAS ANTERIORES SERAN MODIFICADAS EN EL MISMO PORCENTAJE QUE SE ESTABLECE EN EL ARTICULO 4/2 DEL PRESENTE CONVENIO.

## ANEXO Nº 3

## EMPRESAS DEL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE.

LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE, CON EL OBJETO DE AUNAR CRITERIOS/ A LA HORA DE APLICAR EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO Y NO PRODUCIR COMPETENCIA DESLEAL ENTRE LAS, SE REGIRAN POR LAS SIGUIENTES -- NORMAS:

a).- APLICAN OBLIGATORIAMENTE LA TABLA DE SALARIOS DEL ANEXO Nº 4.

b).- DURANTE EL PRESENTE AÑO NO PODRAN APLICAR EL ARTICULO 7º DEL PRESENTE CONVENIO.

c).- LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE QUE EN EL PRESENTE CONVENIO SU TABLA SALARIAL SEA SUPERIOR A LA DEL ANEXO 4, EN NINGUN MOMENTO PODRAN EFECTUAR UN INCREMENTO INFERIOR A LO PACADO EN EL ART. 4º (CONDICIONES ECONOMICAS), PARAFRAZO 1º.

d).- PLUS DE TRANSPORTE: LO COBRARAN TODOS LOS TRABAJADORES SIN DISTINCIÓN NI EXCLUSIÓN ALGUNA.

e).- LAS EMPRESAS DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE, ADECUARAN SUS TABLAS SALARIALES A LOS DISTINTOS CONCEPTOS PETRIBUTIVOS INDICADOS EN EL ANEXO Nº 4.- SI EXISTIERE ALGUN SUPLEMENTO, SE APLICARA ESTE, COMO COMPLEMENTO.

- 11.- CUALQUIER DIFICULTAD QUE EXISTA O SURJA SOBRE LA MARCHA EN EL TRABAJO, QUE NO PERMITA ALCANZAR LOS RENDIMIENTOS FIJADOS EN LAS TABLAS, SERÁ OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR PONERLO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA EN EL PRIMER PARTE DIARIO DE TRABAJO Y SUPONDRA LA NO APLICACION DE LAS PRESENTES TABLAS.
- 12.- ES REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA LA APLICACION DE LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS/ NORMALES, LA EXISTENCIA DE COMITE DE EMPRESA O DELEGADO (S) DE PERSONAL Y COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO O VIGILANTE DE SEGURIDAD. EN AQUELLAS EMPRESAS QUE POR TENER MENOS DE SEIS TRABAJADORES NO EXISTA REPRESENTACION DE LOS MISMOS SERÁ IMPRESCINDIBLE QUE ESTOS DESIGNEN UN VIGILANTE DE SEGURIDAD. EL VIGILANTE DE SEGURIDAD SERÁ ELEGIDO POR LOS TRABAJADORES.
- 13.- VERIFICACION DEL BOLETIN DE TRABAJO.- CUANDO SE DECIDA OBTENER VERIFICACION - DEL CUMPLIMENTO DE LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES DE PRODUCCION, LA EMPRESA ENTREGARA AL TRABAJADOR SUJETO A LA VERIFICACION EL BOLETIN/ DE TRABAJO SEGUN MODELO ANEXO.
- EL BOLETIN DE TRABAJO SERÁ CUMPLIMENTADO POR EL TRABAJADOR Y VISADO POR EL MANDO INTERMEDIO, SEMANAL O MENSUALMENTE, ENTREGANDOLE COPIA DEL MISMO AL TRABAJADOR QUE DE ESTAR DE ACUERDO LO SUSCRIBIRA CON SU FIRMA.
- EN CASO DE DISCREPANCIA SE SEGUIRA EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:
- 1).- EL TRABAJADOR PODRA FORMULAR ALEGACIONES ANTE EL RECEPTOR DEL BOLETIN DE TRABAJO.
  - 2).- DE PERSESTIR LA DISCREPANCIA EL TRABAJADOR PODRA, ACOMPAÑADO DE SU REPRESENTANTE EN LA EMPRESA, JUNTO CON EL RECEPTOR DEL BOLETIN DE TRABAJO ACUDIR AL MANDO INMEDIATO SUPERIOR. EN ESTE CASO EL BOLETIN DE TRABAJO PODRA SER FIRMADO POR EL REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR, PUDIENDO AMBAS PARTES HACER LAS ALLEGACIONES QUE ESTIMEN OPORTUNAS.
  - 3).- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES SERAN SIEMPRE DE APLICACION -- CUANDO SE CUMPLA LO DISPUESTO EN LAS PRESENTES NORMAS.
- EN CASO DE DISCREPANCIA SERÁ PRECEPTIVA LA COMUNICACION ESCRITA A LA EMPRESA, DIRIMIENDOSE AQUELLA ENTRE ESTA Y EL COMITE DE EMPRESA O DELEGADO DE PERSONAL O ENTRE LA EMPRESA Y EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO O VIGILANTE DE SEGURIDAD, EN CASO DE EXISTIR ESTE, EN EL PLAZO DE 10 DIAS, EXTENDIENDOSE AL RESPECTO LA OPORTUNA ACTA DE ACUERDO O DESAVENENCIA.
- EN CASO DE DESAVENENCIA, AMBAS PARTES LO SOTETERAN POR ESCRITO A LA COMISION/ PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD, LA CUAL LO RESOLVERA EN EL PLAZO DE 10 DIAS.
- EN EL SUPUESO DE QUE EXISTIERA NUEVA DESAVENENCIA SE PODRA RECURRIR A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, DE CONFORMIDAD CON EL ART. 26 DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL.
- 15.- CUANDO POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR, ESTE NO PUEDA CUMPLIR/ O REALIZAR LA LABOR O LABORES ENCOMENDADAS EN LAS PRESENTES TABLAS, EL O LOS/ OPERARIOS PERCIBIRA (N) EL SALARIO DIARIO QUE HABITUALMENTE VINIERA (N) PERCIENDO.
- 16.- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES QUE FIGURAN COMO ANEXO 5 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ESTATAL TENDRAN UN PERIOD DE EXPERIMENTACION DE/ CUATRO MESES A PARTIR DE LA PUBLICACION DEL MISMO EN EL B.O.E., DURANTE EL CUAL DEBERAN REMITIRSE A LA COMISION PARITARIA TODAS LAS RECTIFICACIONES QUE DEBAN SER TENIDAS EN CUENTA HASTA SU REAJUSTE FINAL PARA SU PERFECTO FUNCIONAMIENTO.
- 17.- LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES A APLICAR EN CADA MOMENTO SE DARAN A CONOCER A LOS TRABAJADORES Y ESTARAN EXPUESTAS EN EL TABLON DE ANUNCIOS DE LA EMPRESA.
- 18.- LA REVISION DE ESTAS TABLAS SE EFECTUARA POR LA COMISION PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD.
- 19.- MODALIDADES DE COLOCACION:

m2 8 horas, oficio 141

- COLOCACION S/ MADERA CON JUNQUITO CLAVADO.....	25
- COLOCACION S/ MADERA CON JUNQUITO Y CAMA - MASILLA.....	21
- COLOCACION S/ MADERA CON JUNQUITO METALICO Y TORNILLOS.....	21
- COLOCACION S/ ALUMINIO CON GOMA A PRESION (U) O JUNQUITO.....	15
- COLOCACION S/ ALUMINIO CON JUNQUITO A PRESION.....	21
- COLOCACION S/ ALUMINIO EN CORREDERA.....	21

PARA BALDOSAS Y DOBLES ACRISTALAMIENTOS LOS PRESENTES METRAJES SE REDUCIRAN EN UN DIEZ POR CIENTO.

- 20.- EL CONTENIDO DE LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES SE REFEREN EXCLUSIVAMENTE A LA COLOCACION DE VIDRIO EN OBRA NUEVA, CON EXCEPCION DE LAS NAVES INDUSTRIALES Y OTRAS COLOCACIONES QUE POR SU ESCASA SUPERFICIE/ REQUIERAN UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

EMPRESA:	OBRA:	FECHA:

## PARTE DE TRABAJO:

TRABAJADOR:	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCION		
CATEGORIA:			
UNIDAD DE OBRA:			
HORA DE COMIENZO:	HORA FIN:	TOTAL HORAS:	OBSERVACIONES:
MEDICION:			
FIRMA DEL TRABAJADOR	FIRMA DEL ENCARGADO	FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- LAS DIFERENCIAS COMO CONSECUENCIA DE LOS EFECTOS ECONOMICOS RETROACTIVOS A LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO SE ABONARAN DENTRO DEL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DEL DIA DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO.

SEGUNDA.- LA COMISION MIXTA NOMBRARA UNA SUBCOMISION DE TRABAJO PARA DESARROLLAR LOS SIGUIENTES TEMAS:

- 1.- FINALIZAR LA REDACCION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES GENERICAS.
- 2.- ESTUDIAR Y HOMOGENEIZAR LAS CATEGORIAS SUBSECTORIALES CON LAS GENERICAS.
- 3.- TRATAR DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL, PARA 1987.
- 4.- ESTUDIAR LA UNIFICACION DE LA DIETA PARA 1987 CON UN MINIMO ESTATAL, RESPETANDO LAS CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS "AD PERSONAM".

ESTA COMISION SE REUNIRA MENSUALMENTE A PARTIR DEL PROXIMO MES DE MARZO PARA LA -- REALIZACION DE LOS TRABAJOS ANTES MENTIONADOS.

TERCERA.- SI DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO ENTRARA EN VIGOR LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL (L.O.L.S.) QUEDARA INCORPORADA AL PRESENTE CONVENIO.

CANON DE NEGOCIACION: SI A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL, NO FUERA DECLARADO INCONSTITUCIONAL EL CANON DE NEGOCIACION, EN ESE MOMENTO CADA TRABAJADOR AFECTADO POR EL PRESENTE CONVENIO, VOLUNTARIAMENTE ABONARA, POR UNA SOLA VEZ, DURANTE LA VIGENCIA DEL MISMO, LA CANTIDAD DE DOS MIL PESETAS EN CONCEPTO DE COMPENSACION POR LOS GASTOS PRODUCIDOS A LAS CENTRALES SINDICALES CON MOTIVO DE LA NEGOCIACION DEL PRESENTE CONVENIO.

LOS EMPRESARIOS DESCORTANARAN DE LA NOMINA CORRESPONDIENTE AL MES SIGUIENTE DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA L.O.L.S., LA CANTIDAD SEÑALADA Y PROCEDERAN A INGRESARLA EN LA CUENTA CORRIENTE DE CADA CENTRAL SINDICAL, QUE SERA FACILITADA OPORTUNAMENTE.

EL TRABAJADOR QUE NO DESEE QUE LE SEA DESCORTADA ESTA CANTIDAD, LO HARA SABER A LA EMPRESA POR ESCRITO EN EL PLAZO DE 30 DIAS A CONTAR DESDE LA PUBLICACION DEL PRESENTE CONVENIO EN EL B.O.E.

DISPOSICION FINAL

EN LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONVENIO SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LA ORDERANZA LABORAL DE LA CONSTRUCCION, VIDRIO Y CERAMICA, DE 28 DE AGOSTO DE 1970 Y DEMAS LEGISLACION VIGENTE.

**5507**

*RESOLUCION de 15 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.804 la herramienta llave exagonal macho acodada 5, marca «Sibile», referencia MS23-5, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave exagonal macho acodada 5, marca «Sibile», referencia MS23-5, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primer.- Homologar la herramienta llave exagonal macho acodada 5, marca «Sibile», referencia MS23-5, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibile & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.- Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.Homol. 1.804-15-1-85-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.<sup>o</sup> de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de enero de 1985.- El Director general, Francisco José García Zapata.

**5508**

*RESOLUCION de 12 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Servicio Nacional de Productos Agrarios.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Servicio Nacional de Productos Agrarios, suscrito por la repre-