

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 la 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 acreditarse 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 x 195, Marca Sibille, 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 Sibille, Referencia MS21-14 x 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 Sibille, Referencia MS21-14 x 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 Sibille & 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 la

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 ABASTO 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

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ABASTO TERRITORIAL.-

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

ARTÍCULO 2.- ABASTO FUNCIONAL.-

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

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

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ENTRARÁ EN VIGOR EL DÍA UNO DE ENERO DE 1985, Y EXPIRARÁ EL DÍA TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE DICHOS VEINTIDOS OCHO Y SEIS.

SU DURACIÓN SERÁ DE DOS AÑOS, EN NUESTRO CASO, DESDE EL DÍA UNO DE ENERO DE 1985 AL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE 1986.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES ECONÓMICAS.-

1.- A PARTIR DEL DÍA UNO DE ENERO DE 1985, SE INCREMENTARÁN EN UN 7% POR 100, LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE 1984 EN VIGOR EN 31/12/84 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 1985, 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 FRANCO A PARTIR DEL DÍA UNO DE ENERO DE 1985, Y EN EL SUPLENTE, SE REGIRÁN POR EL ANEXO 3. EN LO NO PREVISTO EN DICHO ANEXO, SE REGIRÁN POR EL PRESENTE ARTÍCULO.

ARTÍCULO 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 ANUAMENTE 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 FACTURAS, O POR LAS PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS EN EL MOMENTO CORRESPONDIENTE.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS.-

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

ARTÍCULO 7.- CLAUSULA DE DESCUOLGUE.-

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

EN ESTOS CASOS LA FIJACIÓN DEL AUMENTO DE SALARIO NECESARIAMENTE HABRÁ DE ESTABLECERSE ENTRE EL 4 Y 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 RESULTEN DE LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA, DE SUS BALANES Y DE SUS CUENTAS DE RESULTADOS.

EN CASO DE DISCREPANCIA SOBRE LA VALORACIÓN DE DICHO 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 ALGUNAS DICHAS CIRCUNSTANCIAS, DEBERÁN PRESENTAR ANTE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES LA DOCUMENTACIÓN PRECISA (BALANES, CUENTAS DE RESULTADOS Y, EN SU CASO, INFORME DE AUDITORES O CENSORES DE CUENTAS), QUE JUSTIFIQUEN UN TRATAMIENTO SALARIAL DEBIDO.

EN ESTE SENTIDO, LAS EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES, Y EN FUNCIÓN DE LOS DATOS ECONÓMICOS QUE ELLO IMPLICA, SE SUSTITUIRÁ EL INFORME DE AUDITORES O CENSORES JURADOS DE CUENTAS POR LA DOCUMENTACIÓN QUE RESULTE PRECISA DENTRO DE LA SEÑALADA EN LOS PÁRRAFOS ANTERIORES, PARA DEMOSTRAR PERIÓDICAMENTE LA SITUACIÓN DE PERDIDAS.

LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A TRATAR Y MANUTENER EN LA MAYOR MEDIDA LA INFORMACIÓN RECIBIDA Y LOS DATOS A QUE HAYAN ACCESO COMO CONSECUENCIA DE LO ESTABLECIDO EN LOS PÁRRAFOS ANTERIORES, OBSERVANDO, POR CONSECUENTE RESPECTO DE TODO ELLO, SIGILO PROFESIONAL. PODRÁN CONTAR CON SUS ASESORES PARA VERIFICAR LA DOCUMENTACIÓN APORTADA POR LA EMPRESA. LAS SOLICITUDES DE DESCUOLGUE, ASÍ COMO LOS DATOS QUE DEBERÁN APORTAR PARA LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO DEL PRESENTE CONVENIO, A LA AUTO RIDAD LABORAL COMPETENTE, A LA COMISIÓN MIXTA A LA QUE SE LE INCURTIÓ POR TRÁMITE PLECAO SUSTITUIR LA SOLICITUD DE DESCUOLGUE EXCLUSIVAMENTE Y A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA EMPRESA AFECTADA POR EL DESCUOLGUE.

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

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

ARTÍCULO 8.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.-

EN EL CASO DE QUE EL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO "I.P.C." ESTABLECIDO POR EL IRE REGISTRADA AL 31/12/85, UN INCREMENTO SUPERIOR AL 7% POR 100 RESPECTO A LA CIFRA QUE RESULTARA DE DICHO I.P.C. AL 31/12/84, SE EFECTUARÁ UNA REVISIÓN SALARIAL DE LA DIFERENCIA DE DICHO PORCENTAJE SOBRE EL I.P.C. TAN PRONTO SE CONSTATE OFICIALMENTE DICHA CIRCUNSTANCIA, EN EL EXCEDO SOBRE LA INDICADA CIFRA, TAL INCREMENTO SE ABOGARA CON EFECTOS DE PRI.

MERO EN ENERO DE 1985, SIEMPRE QUE CONSERVAREMOS COMO BASE DE CÁLCULO PARA EL INCREMENTO SALARIAL DE 1984, Y PARA LLEVARLO A CABO SE TOMARÁN COMO REFERENCIA LOS BALANES O TABLAS UTILIZADOS PARA REALIZAR LOS ADJUSTES PACTADOS EN DICHO AÑO.

EL PORCENTAJE DE REVISIÓN MÍNIMA QUEDARÁ, EN TODO CASO, LA MISMA PROPORCIÓN DEL NIVEL SALARIAL PACTADO, A FIN DE QUE AQUEL SE MANTENGA IDENTICO EN EL CONCURSO DE LOS DICHOS NIVELES.

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

SI AL DÍA 31/12/86 EL I.P.C. SUPERAREMOS UNA MEDIDA SUPERIOR A LA PREVISTA EN INFLACIÓN EN RELACIÓN CON EL I.P.C. DE 1985, SE EFECTUARÁ UNA REVISIÓN SALARIAL TAN PRONTO COMO SE CONSTATE OFICIALMENTE DICHA CIRCUNSTANCIA, EN EL EXCEDO DE LA INDICADA CIFRA CON CARÁCTER RETROACTIVO AL 1/1/86, ABOGÁNDOSE LA CANTIDAD CORRESPONDIENTE EN UNA SOLA PAGA DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 1987.

ARTÍCULO 9.- ANTIGÜEDAD.-

A AQUELLOS TRABAJADORES QUE DURANTE LOS AÑOS 1985 Y 1986 LES VENGA UN BIENIO O UN QUINQUENIO TEMPORAL QUERIDO A PERDURAR LAS CANTIDADES QUE FIGURAN EN LAS TABLAS DEL ANEXO Nº 2 DEL PRESENTE CONVENIO, DICHAS CANTIDADES SERÁN ACTUALIZADAS, EN SU CASO, A LO QUE VIGIERA PERCIBIENDO EL TRABAJADOR POR EL MISMO CONCEPTO, Y SE APLICARÁN EN DICHA FORMA A PARTIR DEL DÍA EN QUE SE CUMPLA EL VEINTIDÓS O DEL BIENIO O QUINQUENIO CORRESPONDIENTE. DE NO DARSE VEINTIDÓS EN LOS CITADOS AÑOS, LA ANTIGÜEDAD QUEDARÁ INVAZANTE.

ARTÍCULO 10.- DIETA.-

DIETA COMPLETA.- ES LA CANTIDAD QUE SE DEVENGA DIARIAMENTE PARA SATISFACER LOS GUSTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA 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 DEBA PERNOCTAR FUERA DEL MISMO.

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

MEDIA DIETA.- SE DEVENGARÁ MEDIA DIETA CUANDO EL TRABAJADOR PUEDA VOLVER A PERNOCTAR 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 EXCEDO SE LE ABOGARA 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 LIMITE DEL MUNICIPIO AL QUE CORRESPONDA EL CENTRO DE TRABAJO.

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

TANTO LA DIETA COMPLETA COMO LA MEDIA DIETA SUPLENIRÁN UN INCREMENTO DEL 7% 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...

ARTICULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

ANTE LA GRAVE SITUACION DE PARO EXISTENTE Y CON EL OBJETO DE FOMENTAR UNA POLITICA SOCIAL SOLIDARIA QUE FAVOREZCA LA CREACION DE EMPLEO...

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...

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

TAMBIEN RESPECTO DE LOS DISTINTOS TIPOS DE HORAS EXTRAORDINARIAS SE ACUERDA LO SIGUIENTE:

a).- HORAS EXTRAORDINARIAS QUE VENGAN EXIGIDAS POR LA NECESIDAD DE REPARAR BASTIMIENTOS O OTROS DAÑOS EXTRAORDINARIOS Y URGENTES, ASI COMO EN CASO DE RIESGO DE PERDIDA DE MATERIAS PRIMAS: REALIZACION

b).- HORAS EXTRAORDINARIAS NECESARIAS POR PERDIDOS IMPREVISTOS/ O PERIODOS FUERTA DE PRODUCCION, AUSENCIAS IMPREVISTAS, CAMBIOS DE TURNOS U OTRAS CIRCUNSTANCIAS DE CARACTER ESTRUCTURAL DERIVADAS DE LA NATURALEZA DE LA UTILIDAD DE QUE SE TRATA...

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...

LA REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS CONFORME ESTABLECE EL ARTICULO 35.5. DEL R.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. 77, PUNTO UNO DEL REAL DECRETO 1985/1981, DE 30 DE AGOSTO, POR EL QUE SE IMPONE LA COTIZACION ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS...

HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES: SON TODAS LAS QUE ORDINARIAMENTE TIENEN TAL CARACTER EXTRAORDINARIO DERIVADO DE LA NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD (NECESIDAD POR PERDIDOS IMPREVISTOS...

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.

PODRA PACTARSE EL FRACCIONAMIENTO DE SU DISFRUTE DE COMUN ACUERDO. ESTAS NO PODRAN INICIARSE EN FESTIVO O VIESPERA 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. EN CUALQUIER CASO DE CEBAR LAS VACACIONES SIN DISFRUTARLAS, SALVO EN EL CASO DE CEBE 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 REMOS DE UN AÑO EN LA EMPRESA PODRA TRABAJAR EN DEPENDENCIAS QUE PRESTEN SERVICIO EN EL PERIODO DE CEBE 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 CEBE 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 PODRAN COINCIDIR EN SU DISFRUTE EN NINGUNO DE PERSONAL DE CADA ESPECIALIDAD O PUESTO DE TRABAJO QUE PUDIERE PARALIZAR O OBSTACULIZAR GRAVEMENTE LA MAQUINA DE LA EMPRESA...

ARTICULO 16.- DISTRIBUCION DE LAS VACACIONES.- LA DISTRIBUCION DE LAS VACACIONES SE EFECTUARA PARA TODO EL PERSONAL ANTES DEL DISFRUTE DE LAS MISMAS. NO OBTENDRA LO ANTERIOR, SI EXISTIERA CON ACUERDO ENTRE LAS PARTES, SE ABRANAN ESPEROS DE LOS DIEZ DIAS SIGUIENTES A TERMINARLAS...

SERAN ABRONADAS CALCULANDOSE LAS RETRIBUCIONES VARIABLES CONFORME AL PROMEDIO OBTENIDO POR EL TRABAJADOR POR TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES (CON EXCLUSION DE PLUSAS DE DISTANCIA, TRANSPORTE, DIETAS Y OTROS CONCEPTOS NO SALARIALES) EN JORNADA NORMAL CON EXCLUSION EN TODO CASO DE HORAS EXTRAORDINARIAS...

CAPITULO IV

PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 17.- PRODUCTIVIDAD.

CONSCIENTES LAS PARTES DE LA NECESIDAD DE UNA MEDIDA 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 E INSTITUCIONAL A LA CONSECUCION DE TALES MEJORAS...

LOS OBJETIVOS A ALCANZAR SON:

- ELEVAR LA COMPETITIVIDAD Y LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS.
- OPTIMIZAR LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE ACUERDO CON LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO...
- MAXIMIZAR EL EMPLEO.
- MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

LAS PARTES CONSIDERAN QUE SOBRE LA CONSECUICION DE ESTOS OBJETIVOS INFLUYEN DISTINTOS ORDENES DE FACTORES INTERROS Y LA TENDENCIA AL SISTEMA PRODUCTIVO...

POR LO MISMO, LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO EN LLAMAR LA ATENCION DE LA ADMINISTRACION SOBRE LA NECESIDAD DE ABRONAR DE FORMA PERMANENTE LA SENSIBILIZACION DE LA OPINION PUBLICA SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD...

- LA RACIONALIZACION DE LA ORGANIZACION PRODUCTIVA.
- LA MEJORA TECNOLÓGICA.
- 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 ASUNTISMO.

EN CONSECUENCIA, ES NECESARIO ABRONAR, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE CONVENIOS CONCRETOS, MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS INSTRUMENTALES PARA GENERAR EL PROCESO QUE DEBE LLEVAR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y PERMITIR ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

ANÁLISIS: TENIENDO EN CUENTA, ENTRE OTROS, LA APLICACION DE LOS SIGUIENTES EXPERIMENTOS 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 CORRIEN EN CADA CASO.

CUANDO A JUICIO DE LAS PARTES RESULTA CONVENIENTE, POR LA HOMOGENIDAD DE LOS SISTEMAS O POR ENLABORAR EL MARCO DE LA EMPRESA, EL TRATAMIENTO DE TALES PROBLEMAS SE HARA 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 QUE LLEVE A CABO UNA OPERACION O PROCESO DIFERENCIADO.

LA MEDICION A ESCALA DE EMPRESA SE HARA 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 PERIODO BASE PARA LAS COMPARACIONES.

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

5.- RECEPTIVIDAD DE LAS EMPRESAS A LAS PETICIONES DE CORRECCION DE AQUELLOS OBSTACULOS QUE FRENEEN LOS AVANCES DE PRODUCTIVIDAD EMITIDA POR LOS TRABAJADORES.

6.- ESTABLECIMIENTO DE GARANTIAS ACENEA DE LA DISTRIBUCION DE LAS MEJORAS DE REENTRIDAD OBTENIDAS POR AUMENTOS DE PRODUCTIVIDAD, APLICANDOLAS AL RESTABLECIMIENTO Y/O INCREMENTO DEL EXCEDENTE EMPRESARIAL, INVERSIONES QUE CREEN PUESTOS DE TRABAJO E INCENTIVOS SALARIALES VINCULADOS A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

DURANTE EL 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 SITUACION DE CRISIS CUYO NIVEL NO ALCANZE EL CONSIDERADO COMO NORMAL.

B).- INVERSIONES QUE CREEN 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 FACTIVO Y SON EXIGIBLES A CAMBIO DEL MISMO EXCEPTO CUANDO NO SE ALCANZE POR CIRCUNSTANCIAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

8.- LOS PLANES DE MEJORA DE PRODUCTIVIDAD, A LOS QUE SE APLICA COMO LO ESTABLECIDO EN EL APARTADO 6, SE IMPLANTARAN TENIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

A).- INFORMACION PREZIA DE LOS MISMOS A LOS TRABAJADORES.

B).- DE OBJETIVAMENTE TALES PLANES SE IMPONGAN DIFERENCIACIONES DE UNOS TRABAJADORES SOBRE OTROS.

C).- ESTABLECIMIENTO DE PERIODOS DE PRUEBA Y ADAPTACION, CUANDO SE INTRODUCAN NUEVOS SISTEMAS GARANTIZANDO DURANTE LOS MISMOS A LOS TRABAJADORES QUE NO SE VEAN AFECTADOS POR EL CAMBIO LAS PERCEPCIONES HABITUALES QUE LES VIENERAN SIENDO ADECUADAS 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, CIENTIFICA/ DE LA ACTIVIDAD LABORAL, ES FACULTAD DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA, CON SUJECCION 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 ACTIVIDAD ACTIVA Y RESPONSABLE DE LAS PARTES FIRMANTES DE ESTE CONVENIO.

LA MECANIZACION, PROGRESOS TECNICOS Y ORGANIZACION DEBERAN EFECTUARSE SIN DETRIMENTO SINO 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.

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

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

3.- 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 INDICATIVOS TOTALES O PARCIALES, TANTO EN LO QUE RESPECTA AL PERSONAL COMO A LAS TAREAS.

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

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

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

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

8.- 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.

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

10.- 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.

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

12.- 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 ESTIMULO 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, Y 60.

B).- ACTIVIDAD HABITUAL.- ES LA QUE DESARROLLA HABITUALMENTE UN TRABAJADOR Y QUE ESTA COMPRENDIDA ENTRE LOS INDICES - 100 (140), 75-100 Y 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 133 (140), 100 Y 80.

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

E1.- 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.

F1.- RENDIMIENTO OPTIMO.- ES LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE UN TRABAJADOR EFECTUA TRABAJANDO A ACTIVIDAD OPTIMA DISFRUTANDO LOS COEFICIENTES DE FATIGA Y NECESIDADES FISIOLOGICAS... SE CORRESPONDE CON LOS INDICES 133 (140), 100 6 80.

G1.- RENDIMIENTO EXIGIBLE.- ES EL QUE HABITUALMENTE VIENE OBTENIENDO EL TRABAJADOR, SEA CUAL FUERE EL SISTEMA DE REMUNERACION DE SU TRABAJO, SIN QUE EN NINGUN CASO PUEDA SER INFERIOR AL NORMAL.

H1.- TIEMPO MAQUINA.- ES EL QUE EMPLEA UNA MAQUINA O GRUPO DE MAQUINAS EN PROCESAR UNA UNIDAD DE TAREA EN CONDICIONES/TECNICAS DETERMINADAS.

I1.- TIEMPO NORMAL.- ES EL INVERTIDO POR UN TRABAJADOR EN UNA DETERMINADA OPERACION EN ACTIVIDAD NORMAL SIN INCLUIR TIEMPOS DE RECUPERACION.

J1.- TIEMPO DE RECUPERACION O DESCANSO.- ES EL QUE PRECISA EL TRABAJADOR PARA RECUPERAR SU PLENITUD FISICA Y ATENDER A SUS NECESIDADES FISIOLOGICAS.

K1.- TRABAJO LIBRE.- ES AQUEL EN QUE EL TRABAJADOR PUEDE DESARROLLAR SU ACTIVIDAD OPTIMA DURANTE TODO EL TIEMPO.

LA PRODUCCION OPTIMA EN EL TRABAJO CORRESPONDE AL TRABAJO OPTIMO.

L1.- 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 DEBIDOS A CUALQUIERA DE LAS ANTERIORES LIMITACIONES, SERAN ABONADOS/ COMO SI SE TRABAJARA A ACTIVIDAD NORMAL.

M1.- LAS ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS ANTERIORMENTE DEFINIDOS/ SE ENTIENDEN SIN PREJUDICIO 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 CALIDAD, CUALQUIER CLASE DE RETRIBUCION VARIABLE EN SU CUANTIA EN FUNCION DE LA CANTIDAD Y/O CALIDAD DE LA PRODUCCION OBTENIDA EN UN PERIODO DE TIEMPO DETERMINADO. DICHS INCENTIVOS, SEGUN EL SISTEMA ORGANIZATIVO DE CADA EMPRESA, TIENDAN QUE DETERMINARSE YA SOBRE UNIDADES DE TRABAJO PRODUCTIVAS, O SOBRE UNIDADES VENDIDAS, O MEDIANTE CUALQUIER OTRA FORMA DE RE DICCION.

SE EMPIEZA A OTORGAR INCENTIVO A PARTIR DE LA ACTIVIDAD NORMAL.

ARTICULO 23.- REMUNERACION DEL TRABAJO CON INCENTIVO.

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

- 1.- GRADO DE FORMACION QUE EL TRABAJO A REALIZAR REQUIERA DE ACUERDO CON LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.
2.- EL ESFUERZO FISICO Y LA ATENCION QUE SU EJECUCION REQUIERA PARA LA OBTENCION DE LA CALIDAD EXIGIDA.
3.- MEDIO AMBIENTE EN EL QUE SE REALICE EL TRABAJO.
4.- NIVEL DE ATENCION PREVIO PARA EVITAR CUALQUIER ACCIDENTE LABORAL.
5.- CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA ESPECIAL DEL TRABAJO A REALIZAR.

ARTICULO 24.- SISTEMAS DE INCENTIVOS A ACTIVIDAD FIJA.

PODRAN ESTABLEZCERSE SISTEMAS DE INCENTIVOS A ACTIVIDAD FIJA, PACTADA ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES (O SUS REPRESENTANTES/ LEGALES). DICHA ACTIVIDAD SE PODRA MEDIR POR LA PRODUCTIVIDAD 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 REMUNERARA SI SE ALCANZA O SUPERA DICHA ACTIVIDAD PACTADA.

ARTICULO 25.- SALARIO GARANTIZADO EN TRABAJOS CON INCENTIVO.

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 PRODUJERA EL RENDIMIENTO EXIGIBLE POR CAUSAS IMPUTABLES A LA EMPRESA, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO, A LA PRIMA PROMEDIADA DE LOS TRES MESSES ANTERIORES, HASTA UN 25% DEL SALARIO/ BASE.

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

LA DIMINUCION DE LA ACTIVIDAD POR DEBAJO DE LA NORMAL, IMPUTABLE AL TRABAJADOR, PRODUCE LA PERDIDA DE LOS CONCEPTOS/ DICHS EN EL TIEMPO PORCENTAJE EN QUE SE HA BAJADO LA ACTIVI DAD NORMAL, CON INDEPENDENCIA DE LA SANCION QUE SE PUEDA APLICAR POR LA FALTA COMETIDA. EN CAUSA DE FUERZA MAYOR O EN LA FALTA DE FLUIDO ELECTRICO, AVERTIAS 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 RIORES, 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 CORRESPONDE 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 ESTOS SISTEMAS O CUANTOS ESTIEN MAS CONVENIENTES, SERA EL SIGUIE

PRIMERO.- LAS EMPRESAS NOTIFICARAN POR ESCRITO A SUS TRABAJADORES 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, EXHIBIENDO EN LOS CENTROS DE TRABAJO LAS CARACTERISTICAS DE LA NUEVA ORGANIZACION Y DE LAS CORRESPONDIENTES TARIFAS.

LA DIRECCION DE LA EMPRESA FACILITARA EL CORRESPONDIENTE ESTUDIO A LA REPRESENTACION SINDICAL. EL METODO OPERATORIO ESTARA 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 PRUEBA QUE NO PODRA SER SUPERIOR A 45 DIAS LABORABLES.

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

CUARTO.- AL FINALIZAR EL PERIODO DE PRUEBA, LOS REPRESENTANTES 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 ACTA CORRESPONDIENTE.

QUINTO.- EN EL PLAZO DE 8 DIAS DESPUES DE RECIBIR EL ESCRITO DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL O DEL ACTA DEL COMITE DE EMPRESA, LA EMPRESA DECIDIRA ACERCA DE LAS CUESTIONES SOBRE LAS QUE SE PLANTEEN DAS DISCREPANCIAS.

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

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

EL SECTOR DE COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO SE REGIRA POR LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS DEL ANEXO N° 5.

MODIFICACION SUSTANCIAL DEL SISTEMA

ARTICULO 28.- SE CONSIDERAN MODIFICACIONES SUSTANCIALES DEL SISTEMA DE INCENTIVOS, SU SUPRESION Y CUALQUIER OTRA MODIFICACION QUE REPRESENTA CAMBIO DE UN SISTEMA POR OTRO DISTINTO, 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 FORMA QUE LAS ACTIVIDADES A PAGAR SEAN EN TODO MOMENTO EN FUNCION DE LAS ACTIVIDADES REALES DESARROLLADAS Y NO DE LAS PRODUCCIONES OBTENIDAS. SIEMPRE QUE SE PRODUZCAN VARIACIONES DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE CONCURRIERAN EN SU VALORACION, O SE MODIFIQUEN LOS TIEMPOS ELEMENTALES DE FABRICACION A CAUSA DE:

- a).- ERRORES DE CALCULO, DE TRANSCRIPCION O DE ApreciACION/ DE ACTIVIDADES O COEFICIENTES DE DESCANSO VERIFICADOS.
b).- ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO O AL TRABAJO MISMO.
c).- MODIFICACION SUSTANCIAL DE LOS METODOS OPERATORIOS DE CUALQUIER ORIGEN O NATURALEZA.
d).- CAMBIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO O PLANTILLA DE PERSONAL.
e).- CAMBIO DE METODOS DE FABRICACION, INSTALACION, MAQUINARIA, UTILLAJE, 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 APARTADO 4º DEL PRESENTE CONVENIO.

Sección cuarta: NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIONES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 31.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

DENTRO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO, LAS EMPRESAS EFECTUARAN LOS CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO, CUANDO SEA NECESARIO PARA LA BUENA MARCHA DE SU ORGANIZACION, SIGUIENDO LO ESTABLECIDO 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 ENCENDIDAS.

ARTICULO 33.- OBEEDIENCIA 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 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 O 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 INMEDIATAMENTE AL EMPRESARIO O A SUS ENCARGADOS O REPRESENTANTES.

EL TRABAJADOR TENDRA EL DEBER PROFESIONAL DE CUIDAR LAS MAQUINAS Y UTILES QUE SE LE CONFIE, LOS MANTENERA EN PERFECTO ESTADO DE CONSERVACION, FUNCIONAMIENTO Y LIMPIEZA, SIENDO RESPONSABLE DE LOS DESPERFECTOS, DETERIORO 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 SU 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.- RESERVA PROFESIONAL Y DEBER DE NO CONCURRENCIA, DENEGACION.

EL TRABAJADOR SERA OBLIGADO A MANTENER LAS SECRETAS RELATIVAS A LA EMPLOACION Y MOVIDOS DE LA EMPRESA, LO MISMO DURANTE EL CONTRATO QUE DESPUES DE SU EXTINCION. TODO TRABAJADOR TIENE EL DEBER DE NO CONCURRENCIA CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA EJERCINDO UNA COMPETENCIA RESERVA.

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 AÑOS.

SECCION SEXTA: TRABAJO A TIEMPO.

ARTICULO 39.- SE ENTIENDE QUE EN FACILIDAD PRIVATIVA DE LAS EMPRESAS, ORGANIZAN TIEMPOS DE TRABAJO Y SUS RELEVOS, ASI COMO CUBRIR AQUELLOS CUANDO LO CREA 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 SIGUIENTE PARTICIPARA EN SU PUESTO DE TRABAJO HASTA EL FIN DEL SIGUIENTE Y SOLO POR UN DIA; ESTAS HORAS LE SERAN COMPENSADAS AL TRABAJADOR BIEN ECONOMICAMENTE O BIEN CON TIEMPO DE DESCANSO.

3.- RETRASOS.- IGUALMENTE SE ENTIENDE QUE EN LAS EMPRESAS QUE TENGAN SISTEMAS AUTOMATICOS DE TRABAJO, ESTAS ESTAN OBLIGADAS A TENER CUENTAS LAS PLANILLAS EN CADA UNO DE LOS TURNOS Y SUS RELEVOS. EL TRABAJADOR VIENE OBLIGADO A MANTENER EN SU PUESTO DE TRABAJO HASTA SER SUSTITUIDO Y EN TODO CASO HASTA 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 REINTEGRACION.

1.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

EN LOS CASOS DE NECESIDAD, Y POR EL PLAZO QUE NO EXCEDA DE 3 MESES ININTERRUMPIDOS EN UN AÑO, O MENOS EN DICIENCHO 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, ASCENDERA AUTOMATICAMENTE A TAL CATEGORIA, PERCIBIENDO LAS RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTES A LA MISMA.

LO DISPUESTO EN ESTE ARTICULO NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE SUSTITUCION POR SERVICIO MILITAR, INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, PERIOTOS Y EXCEDENCIAS FORTAZAS. EN ESTOS SUPUESTOS LA SUSTITUCION COMPRENDERA TODA EL TIEMPO QUE DUREN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LA HAYAN MOTIVADO, DADO DERECHO A LA SUPERIOR RETRIBUCION DURANTE EL TIEMPO DE SUSTITUCION, PERO NO A LA CONSIGNACION 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 IMPREVISTAS, 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 ENCENDADO SIEMPRE QUE ELLO NO PERJUDIQUE SU FORMACION PROFESIONAL, UNICA FORMA ADMISIBLE EN QUE PUEDE EFECTUARSE. EL TRABAJADOR SEGUIRA PERCIBIENDO EL SALARIO Y DEMAS EMPLUMENTOS QUE POR SU CATEGORIA Y FUNCION ANTERIOR LE CORRESPONDA.

SI EL CAMBIO DE DESTINO ALUDIDO EN EL PARRAFO ANTERIOR TUVIERE 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 PACTO A LA SITUACION DE CAPACIDAD DISMINUIDA O CON LA NUEVA CATEGORIA QUE SE LE ASIGNE, PODRA RECLAMAR SIGUIENDO EL PROCEDIMIENTO DEL ARTICULO 24/49 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, PENSIÓN 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 ACOTADO A ESTA SITUACION NO REBASARA EL 5 POR 100 DEL TOTAL DE LA MISMA CATEGORIA EN QUE QUEDA ENCERRADO.

5.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PESOS, TOXICOS O PELIGROSOS.

A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN QUE REALIZAR LABORES QUE RESULTEN EXCEPCIONALMENTE PESOS, TOXICAS O PELIGROSAS DEBERA ATRIBUIRSE UNA BONIFICACION DEL 20 POR 100 SOBRE SU SALARIO BASE. SI ESTAS FUNCIONES SE EFECTUARAN 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 CANTIA 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 PESOS, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD, DEJARAN DE ATRIBUIRSE 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 3 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 PROPONDRÁ Y EL TRABAJADOR REALIZARA LAS EXPERIENCIAS QUE CONSTITUYEN EL OBJETO DE LA PRUEBA LAS CUALES SE CUMPLIRAN CON LAS FUNCIONES A REALIZAR.

3.- DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA EL TRABAJADOR TENDRA LOS DEBEROS 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 TRANSICION.

4.- TRANSCURRIDO EL PERIODO DE PRUEBA SIN QUE SE HAYA PRODUCIDO EL DESESTIMIENTO, EL CONTRATO PASADURA 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 INTERRUPE EL COMPUTO DEL MISMO, PERO NO LA DEL CONTRATO A TIEMPO O SERVICIO O OBRA DETERMINADOS.

LOS CURSILLOS DE CAPACITACION DEBEN 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 41.- CONTRATOS TEMPORALES.-

1.- CONTRATO DE RELEVO.- ESTE TIPO DE CONTRATOS SE FORMALIZAN DE ACUERDO CON LO QUE ESTABLECE EL R.D. 1901/84 DE 31 DE OCTUBRE. POR EL QUE SE REGULA 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 LÍMITE MÁXIMO DE EDAD CUANDO EL CONTRATO SE CONCIERTE CON MENSAJEROS, SE OBLIGA SIMULTANEAMENTE A PRESTAR UN TRABAJO Y A RECIBIR FORMACION, Y EL EMPLEADOR A RETRIBUIR EL TRABAJO Y AL MISMO TIEMPO A PROPORCIONAR AL TRABAJADOR UNA FORMACION QUE LE PERMITA DESEMPEÑAR UN PUESTO DE TRABAJO.

3.- CONTRATO DE APRENDIZAJE.- SERA TRABAJADOR CON CONTRATO DE APRENDIZAJE EL MAYOR DE 16 AÑOS CUYOS TRABAJOS O FUNCIONES NO PUEDEN CON LA FINALIDAD PRINCIPALMENTE FORMATIVA QUE SE REFLEJA AL APRENDIZAJE, LO QUE NO EXCLUYE LA LEYPIEZA 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 CONCERTEADOS 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. 1901/84 DE 17 DE OCTUBRE, CUANDO DESDE LA FECHA EN QUE LA EMPRESA FUERA 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 MURIERAN ESTANDO 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 CUTO 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 HUBIERA 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 DERIVAN DE LA NATURALEZA DE SU CONTRATO.

ARTICULO 42.- ASCENSO.-

LOS ASCENSOS PARA LAS RESTANTES CATEGORIAS SE REGIRAN POR LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

a).- AUTOMATICAMENTE, POR EL MERO HECHO DE CUMPLIR 10 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 SUBALTERNOS.

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 COCOCIMIENTO 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 FORTUACION MINIMA EXIGIDA PARA ALCANZAR LA CONDICION DE APROBADO. ELLO LO REALIZARA EN EL PLAZO MAXIMO DE 10 DIAS, CON EL FIN DE QUE SEA EXPUUESTO 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 43.- PERSONAL SUBALTERNO.

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

CAPITULO VII

LICENCIAS, PERMISOS, Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 46.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

EL TRABAJADOR, PREVIO AVISO Y JUSTIFICACION PODRA AUSENTARSE DEL TRABAJO, CON DERECHO A REMUNERACION, POR ALGUNO DE LOS MOTIVOS Y POR EL TIEMPO SIGUIENTE:

- a).- QUINCE DIAS EN CASO DE MATRIMONIO, UN DIA EN LA FECHA DE CELEBRACION, 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 POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIAR HABIA EL SIGUNDO 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.
c).- UN DIA POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.
d).- POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBERO INELUCIBLE DE CARACTER PUBLICO Y PERSONAL, CUANDO CONSTE EN UNA NORMA LEGAL UN PERIODO DETERMINADO, SE ESTARA A LO QUE ES LA DISPONGA EN CUANTO A DURACION DE LA AUSENCIA Y SU COMPENSACION ECONOMICA.

CUANDO EL CUMPLIMIENTO DEL DEBERO ANTES MENCIONADO SUPONGA LA IMPONIBILIDAD DE LA PRESTACION DEL TRABAJO DURANTE MAS DE VEINTE HORAS EN LAS HORAS LABORALES EN UN PERIODO DE TRES MESES, PODRA LA EMPRESA PASAR AL TRABAJADOR A LA SITUACION DE EXCEDENCIA FORZOSA Y PARA MERECEER DEBERA SOLICITARLO DENTRO DE LOS SIGUIENTES AL CUEL EN EL CASO DE PERIODO.

EN EL SUPUESTO DE QUE EL TRABAJADOR, POR CUMPLIMIENTO DEL DEBERO O DISPENSADO DEL CARGO, PERDIDA UNA INDEMNIZACION, SE DESCONTARA EL IMPORTE DE LA MISMA DEL SALARIO A QUE TUVIERA DERECHO EN LA EMPRESA.

EL PARA REALIZAR FUSIONES SINDICALES O DE REPRESENTACION DEL PERSONAL EN LOS TERMINOS ESTABLECIDOS LEGALMENTE.

DOS.- LAS TRABAJADORAS, POR LACTANCIA DE UN HIJO MAYOR DE CINCO MESES, TENDRAN DERECHO A UNA HORA DE ASENCIA DE TRABAJO, QUE PODRAN DIVIDIR EN DOS FRACCIONES. LA HORA POR SU VOLUNTAD, PODRA ASISTIR AL DERECHO POR UNA REDUCCION DE LA JORNADA NORMAL LA MADIA HORA CON LA MISMA EFECTIVIDAD.

TRES.- QUINCE DIAS RAZONES DE CUANDO LEGAL TENGA A SU CUIDADO DERECHO ALGUN MENOR DE SEIS AÑOS O A UN DISMINUIDO FISICO O PSIQUICO QUE NO DESMPEÑE OTRA ACTIVIDAD RETRIBUIDA, TENDRA DERECHO A UNA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO, CON LA DIMINUCION 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 CONCURRIR A EXAMENES, ASI COMO A UNA PREFERENCIA A ELLEGIR TURNO DE TRABAJO, SI TAL ES EL REGIMEN ESTABLECIDO EN LA EMPRESA, CUANDO CURSE CON REGULARIDAD ESTUDIOS PARA LA OBTENCION DE UN TITULO ACADENICO O PROFESIONAL CON APROVECHAMIENTO ORDINARIO.

ARTICULO 48.- AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR.- DURANTE EL TIEMPO QUE LOS TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA PERMANEZCAN EN EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO, O EN EL VOLUNTARIO PARA ANICIPIAR 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 QUE PRESTANDO SERVICIO MILITAR DISFRUTEN DE LICENCIAS O PERMISOS SUPERIORES A UN MES PODRAN REINTEGRARSE AL TRABAJO DURANTE EL CITADO PERIODO DE TIEMPO, SIENDO OBLIGATORIA SU ADMISION POR LAS EMPRESAS.

ARTICULO 49.- JUBILACION ANTICIPADA.-

SE ESTABLECE POR VIA DE FACTO, 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 CUALQUIERA DE LAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO VIGENTES EN LA ACTUALIDAD (EXCEPTO LOS DE TIEMPO PARCIAL), CON UN PERIODO MINIMO SUPERIOR A UN AÑO.

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

CAPITULO VIII

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

CAPITULO IX

CODIGO 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 ATER...

DIENDO A SU IMPORTANCIA, REINCIDENCIA E INTENCION, 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 ELLO.
- 2.- NO COMUNICAR CON LA ANTELACION DEBIDA SU FALTA AL TRABAJO POR CAUSA JUSTIFICADA, A NO SER QUE PROUSE LA IMPOSIBILIDAD 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 PERTURBARE 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 CORRECCION 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 MERECERAN 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 PRODUJERE 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 EMBRIAGUEZ 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 VEJATORIO. SI EN EL CASO QUEBRANTO MANIFIESTO DE LA DISCIPLINA O SE DENIVASE PERJUICIO MATERIAL PARA LA EMPRESA, PODRA SER CONSIDERADA COMO FALTA MUY GRAVE.
- 7.- LA NEGLIGENCIA O DESIDIA EN EL TRABAJO QUE AFECTE A LA BUENA MARCA 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 DIMISION 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 PRESENCIA 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 DEBE PRESENCIADO Y PUEDE 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, UTILLAJES, ETC. QUE EL TRABAJADOR TENGA A SU CARGO, CUANDO SE DENIVASE PERJUICIO PARA LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO O PARA LA INTEGRIDAD DE LAS REFERIDAS MAQUINAS O INSTALACIONES.

18.- CAMBIAR O REVOLVER LAS PERTENENCIAS 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 PARTICULARES 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 DOS O MAS FALTAS DE PUNTUALIDAD NO JUSTIFICADAS, COMETIDAS EN EL PERIODO 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 FREURE, 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.
QUEDAN INCLUIDOS EN ESTE APARTADO EL FALSIFICAR DATOS PARA LAS OBRAS ASISTENCIALES DE LA EMPRESA Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- 5.- INUTILIZAR, DESTROZAR O CAUSAR DESPERFECTOS EN MATERIAS PRIMAS, PIEZAS ELABORADAS, OBRAS, UTILES, HERRAMIENTAS, MAQUINAS, APARATOS, INSTALACIONES, EDIFICIOS, ESPERES Y EQUIPAMIENTO DE LA EMPRESA.
- 6.- MALER 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 QUEJAS JUSTIFICADAS 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 DESELE Y NO MEDIANA 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 O A SUS FAMILIARES.
- 12.- CAUSAR ACCIDENTE GRAVE A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO POR IMPRUDENCIA 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 SEMESTRE, SIEMPRE QUE HAYA SIDO OBJETO DE SANCION.
- 15.- LA DIMISION CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DEL TRABAJO NORMAL O FACTADO.
- 16.- LA INSUBORDINACION.
- 17.- LA EMISION MALICIOSA O POR NEGLIGENCIA INEXCUSABLE DE INFORMES EXORONOS; EL SABOTAJE, CON IMPERDENCIA 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 DENIVASE PERJUICIO MATERIAL PARA LA EMPRESA O PARA LOS DEMAS TRABAJADORES.
- 23.- LA SIMULACION DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE, SE ENTENDERA SIEMPRE QUE EXISTE ESTA FALTA CUANDO UN TRABAJADOR EN BAJA, POR TALES MOTIVOS REALICE TRABAJOS DE CUALQUIER CLASE POR CUENTA PROPIA O AJENA, TAMBIEN SE CONSIDERARA 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 E 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 JURISPRUDENCIA.

Sección Segunda: Sanciones

ARTICULO 55.- APLICACION.

LAS SANCIONES QUE LAS EMPRESAS PUEDEAN 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, JEFEES O ENCARGADOS RESPECTO DE LOS TRABAJADORES A SUS ORDENES. NOTORIAMENTE, EL ABUSO DE AUTORIDAD CONSISTE EN UNA ORDEN DEL EMPRESARIO AL OBRERO CONTRARIA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO LEGALES O PACTADAS O A SU DIGNIDAD COMO PERSONA.

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

CAPITULO X

NOVA DE TRABAJO

ARTICULO 58.- TODOS LOS TRABAJADORES MANUALES, SIN EXCEPCION, AFECTADOS POR EL PRESENTE CONVENIO, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PROPORCIONE POR LA EMPRESA, DOS SOUTOS ANUALES, PREPREFERENTEMENTE, UNO CADA SEIS MESES, CONSISTENTES CADA UNO DE ELLOS EN UN MONO, PANTALON Y CAMISA, BATA O BATA. 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 NOVA 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 ENHUMECADO O FANGOSO.

ARTICULO 57.- TRANSMISION Y PROCEDIMIENTO.-

LA FACULTAD DE IMPONER SANCIONES CORRESPONDE A LA DIRECCION DE LA EMPRESA, QUE PODRA EN CONCORDANCIA 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 RECONOCEN, ASIMISMO, COMO TALES EN ORDEN A INSTRUMENTAR, 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 CONVIVENCIA DE QUE TODAS LAS EMPRESAS AFILIADAS A SUS ORGANIZACIONES CONSIDEREN A LOS SINDICATOS DEBIDAMENTE IMPLANTADOS EN LOS SECTORES Y PLANTILLAS COMO ELEMENTOS BASICOS Y CONSUSTANCIALES PARA AFRONAR, A TRAVES DE ELLOS, LAS NECESARIAS RELACIONES ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADOR. TODO ELLO SIN DERECHITO DE LAS ATRIBUCIONES CONFERIDAS POR LA LEY Y RECONOCIDAS 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, ADMITEN QUE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO PUEDAN CALLEAR REUNIONES, RECALDAR CIERROS Y DISTRIBUIR INFORMACION SINDICAL FUERA DE HORAS DE TRABAJO Y SIN PERJURAR LA ACTIVIDAD NORMAL DE LAS EMPRESAS; NO PODRAN BUJETAR EL EMPLEO DE UN TRABAJADOR A LA CONDICION DE QUE NO SE AFILIE O REUNICE A SU AFILIACION SINDICAL Y TAMPOCO DESPIDER A UN TRABAJADOR O PERJURICARLE 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 SINDICATO 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 PUEDERA INTERRUMPIR EL DESARROLLO DEL PROCESO PRODUCTIVO. EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE POSEAN UNA PLANTILLA SUPERIOR A 50 TRABAJADORES/EXISTAN TAMBON DE AFILIACION 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 ORGANICO 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 LIMITROFOS, DOS O MAS CENTROS DE TRABAJO CUYOS CENTROS NO ALCANZEN LOS 50 TRABAJADORES, PERO QUE EN SU CONJUNTO LOS HAYA, SE CONSTITUIRA UN COMITE DE EMPRESA CONJUNTO. CUANDO UNOS CENTROS TENGAN 50 TRABAJADORES FIJOS Y OTROS DE LA MISMA PROVINCIA LO, 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 SEPA FACILITADA TRIMESTRALMENTE AS/ MINOS, SOBRE LA PRODUCCION GENERAL DEL SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE LA EMPRESA, SOBRE LA SITUACION DE LA PRODUCCION Y VENTAS DE LA ENTIDAD, 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 DEBEN 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 TOTALES O PARCIALES DEFINITIVOS O TEMPORALES DE AQUELLO.
 - b).- REDUCCIONES DE JORRABA, ASI COMO TRANSADO 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, ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE PRIMAS O INCENTIVOS Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.
 - 1.4.- EMITIR INFORME CUANDO LA FINTON, ABORCION O MODIFICACION DEL MANTENIMIENTO JURIDICO DE LA EMPRESA SUPONGA CUALQUIER FACIENCIA QUE AFECTE 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 MENOS, LAS ESTADISTICAS SOBRE EL INDICE DE ABSENTISMO Y SUS CAUSAS, LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SUS CONSECUENCIAS, LOS INDICES DE SINIESTRALIDAD, LOS ENTORROS PERIODICOS O ESPECIALES DEL MEDIO AMBIENTE 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 RESITO DE LOS FACTOS, CONDICIONES Y USOS DE EMPRESA EN VIGOR, FORMULANDO EN SU CASO, LAS ACCIONES LEGALES OPORTUNAS ANTE EL EMPRESARIO Y LOS ORGANISMOS O TRIBUNALES COMPETENTES.
 - b).- DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN LA EMPRESA, CON LA PARTICIPACION DE LAS PARTES EN ESTE ORDEN POR EL ARTICULO 29 DE LA LEY 1/79.
 - 1.9.- PARTICIPAR, COMO SE DETERMINE EN SUO 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 EL ESTABLECIMIENTO DE CUANTAS MEDIDAS PROCUREN EL MANTENIMIENTO Y EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, 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 DIRIGIA O INDIRECTAMENTE TENGAN O PUEDAN TENER REPERCUSION EN LAS RELACIONES LABORALES.
- DOS.- LOS INFORMES QUE DEBE EMITIR EL COMITE A TITULO DE LAS COMPETENCIAS RECONOCIDAS EN LOS APARTADOS 1.3. y 1.4. DEL NUMERO ANTERIOR, DEBIA ELABORARSE EN EL PLAZO DE 15 DIAS.

ARTICULO 64.- CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL.

1.- SE RECONOCI AL COMITE DE EMPRESA CAPACIDAD, COMO ORGANO CONSULTIVO, PARA PROMOVER ACCIONES ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES EN TODO LO RELATIVO AL AMBITO DE SUS COMPETENCIAS, POR DECISION MAYORITARIA DE SUS MIEMBROS.

2.- LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA, Y ESTE EN SU CONJUNTO, PODRAN SER RECONSIDERADOS EN TODO LO RELATIVO A LOS ANTECEDENTES, EN EL ARTICULO 65 DEL REAL DECRETO DE 19 DE ABRIL DE 1977 DESPUES DE DEJAR DE PERTENECER AL COMITE DE EMPRESA, Y EN ESPECIAL DE LOS QUE SEAN MIEMBROS DE LA DIRECCION SIN SER EMPLEADOS.

EL CARACTER RESERVADO, EN TODOS CASOS, NINGUN TIPO DE DOCUMENTO ENTREGADO POR LA EMPRESA AL COMITE PODRA SER UTILIZADO FUERA DEL AMBITO DEL COMITE, Y EN ESPECIAL DE LOS QUE SEAN MIEMBROS DE LA DIRECCION SIN SER EMPLEADOS.

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 E.L.

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 DESCUENTO, LA CENTRAL O SINDICATO A QUE PERTENECE, LA CUANTIA DE LA CUOTA, ASÍ COMO EL NUMERO DE LA QUINIA CORRIENTE O LIBRITA DE ANONIMO EN LA QUE DEBE SER TRANSMERIDA LA CORRESPONDIENTE CANTIDAD.

LA EMPRESA EFECTUARA LA ANTEDICHA DEDUCCION, SALVO INDICACION EN CONTRARIO, DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO.

ARTICULO 67.- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES.

SE ESTABLECERAN PACTOS O SISTEMAS DE ACUMULACION DE HORAS DE LOS DIFERENTES MIEMBROS DEL COMITE O DELEGADOS DE PLANTILLA, EN USO O VARIOS DE SUS MIEMBROS, SIN REBASAR EL MAXIMO TOTAL QUE DETERMINA LA LEY, PODIENDO QUEDAR RELEVADO O RELEVADOS DE LOS TRABAJOS, SIN PERJUICIO DE SU REMUNERACION.

SE ACUERDA QUE PODRA ACUMULARSE EN UN REPRESENTANTE SINDICAL HASTA EL 20 POR 100 MAS DE LAS HORAS CONSIGNADAS EN EL E.L., 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 E.L., 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 DEBERAN SER CONVOCADOS FORMALMENTE 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 SUFICIENTE ANTELACION Y JUSTIFICANDO POSTERIORMENTE EL TIEMPO INVERTIDO.

NO OBSTANTE LO ESTABLECIDO EN EL PARRAFO ANTERIOR SE MANTENDRAN ESTABLECIDOS EN EL E.L., SOBRE LAS HORAS DE DISFRUTE 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 PERJURDI EL BIEN FUNDAMENTADO DE LA EMPRESA.

LOS MIEMBROS DE LA COMISION DE LIBERACION DEL CONVENIO COLECTIVO QUE EJERCAN LA RESERVA DE HORAS MENSUAL EN REUNIONES DE LIBERACION DE ESTE CONVENIO, LAS HORAS EMPLEADAS EN TALES REUNIONES NO SE DEDUCIRAN.

ARTICULO 68.- DERECHO DE INFORMACION.

LAS EMPRESAS DEBERAN PRESTAR A LAS CENTRALES SINDICALES LEGALIZADAS, CON AFILIADOS DENTRO DE LAS MISMAS, UN TABLON DE ANUNCIOS EN LEGAR CONVENCIENTE Y VISIBLE PARA LOS TRABAJADORES Y DE UN TAMAÑO SIMILAR AL QUE LA EMPRESA PUEDE PARA QUE AQUELLAS PUEDAN COLOCAR EN EL TODA LA INFORMACION QUE CONSIDEREN PERTINENTE, SIEMPRE QUE ESTA SE REPITA ESTRUCTURALMENTE 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 SELLADA POR LA RESPECTIVA CENTRAL, NI SE PERMITIRA COLOCAR INFORMACION FUERA DEL TABLON.

EN EL MISMO TABLON DE ANUNCIOS SE PUBLICARAN MENSUALMENTE FOTOCOPIAS DE LOS MODELOS 10-1 Y 10-2 DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y COMO COMPLEMENTO A ESTOS, ANUALMENTE DURANTE EL MES DE DICIEMBRE, SE ESPECIFICARAN EN LA RELACION ANEXA-VIGENTE DE TRABAJADORES (TC-2), LA EDAD Y ETAPA DE LOS TRABAJADORES Y ANTIGUEDAD.

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

ARTICULO 69.- DELEGADO DE LA SECCION SINDICAL.

EN AQUELLOS CENTROS DE TRABAJO CON PLANTILLA QUE EXCEDA DE 250 TRABAJADORES Y CUANDO LOS SINDICATOS O CENTRALES SINDICALES TENGAN UNOS AFILIADOS SUPERIOR AL 15 POR 100 DE AQUELLA, LA REPRESENTACION DEL SINDICATO O CENTRAL SERA OBTENIDA POR UN DELEGADO DE LA SECCION SINDICAL.

EL SINDICATO QUE ALGUNO POSER DERECHO A HALLARSE REPRESENTADO MEDIANTE TITULARIDAD PERSONAL EN CUALQUIER EMPRESA DEBIA ACREDITARLO ANTE LA MISMA FORMALMENTE, RECONOCIENDO ESTA, ACTO SIGUIENDO, AL CITADO DELEGADO SU CONDICION DE REPRESENTANTE DEL SINDICATO A TODOS LOS EFECTOS.

EL DELEGADO SINDICAL DEBERA SER TRABAJADOR ACTIVO DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS Y DESIGNADO DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS DE LA CENTRAL O SINDICATO A QUE LE REPRESENTA, SERA REPRESENTANTE MIEMBRO DEL COMITE DE EMPRESA.

ARTICULO 70.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1.- REPRESENTAR Y DEFENDER LOS INTERESES DEL SINDICATO A QUE LE REPRESENTA Y DE LOS AFILIADOS DEL MISMO EN LA EMPRESA Y SERVIR DE ENLACE ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCION DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS.

2.- PODRAN ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COMITE DE EMPRESA, COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y COMITES PARTICIPATIVOS DE LA EMPRESA, CON VOZ Y SIN VOTO Y SIEMPRE QUE TALES ORGANOS ADIMEN PRESENCIA.

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 LEY, DEBENDO OBLIGADOS A GUARDAR SIGILO PROFESIONAL EN LAS MATERIAS EN LAS QUE LEGALMENTE PROCEDA, PODERAN LAS MISMAS GARANTIAS Y DERECHOS RECONOCIDOS POR LA LEY, Y EN ESPECIAL, A LOS COMITES DE EMPRESA.

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

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

6.- ACERCA DE LOS DESPIDOS Y SANCIONES QUE AFECTEN A LOS AFILIADOS AL SINDICATO.

7.- 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 PROTECCION O ACCION IMPRESARIAL QUE PUEDA AFECTAR SUBSTANCIALMENTE A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES.

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

9.- PODRAN RECAUDAR CUOTAS A SUS AFILIADOS, REPARTIR PROPAGANDA SINDICAL Y MANTENER REUNIONES CON SUS MIEMBROS, TODO ELLO FUERA DE LAS HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO.

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

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

ARTICULO 71.- EXCEDENCIA SINDICAL.

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

CAPITULO III

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 72.- TODAS LAS EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO QUE CUENTEN CON MAS DE 10 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 ESTE CUENTE CON MAS DE 5 TRABAJADORES, SE DESIGNARA UN VIGILANTE DE SEGURIDAD.

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

SERAN LAS SIGUIENTES:

1.- PROMOVER EN EL SEÑO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO LA OBSERVANCIA DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN LA MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ASÍ COMO LA DE ESTUDIAR Y PROPONER LAS MEDIDAS QUE OFERTEN OPORTUNAS EN ORDEN A LA PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES Y CUANTAS OTRAS SEAN INCONGRUAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y EL DE SANIDAD, PARA LA DEBIDA PROTECCION DE LA VIDA, INTEGRIDAD FISICA, SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

2.- ANTE LA EMPRESA EN:

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

- INFORMAR SOBRE EL CONTENIDO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

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

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

- VERIFICAR LA ORGANIZACION DE LA LUCHA CONTRA LOS ACCIDENTES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

- CONOCER LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS POR COMISIONES DE SEGURIDAD EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

- INVESTIGAR PARA SU SUBNACION Y PARA CONOCIMIENTO DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA, LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES 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 TRIMESTRALMENTE, O CUANDO LA NECESIDAD LO REQUIERA A PETICION DE UNA DE LAS PARTES, CON CARACTER EXTRAORDINARIO. CADA SESION HABRA UNA RELACION ESPECIAL BAJO LA PRESIDENCIA DEL DIRECTOR DE LA EMPRESA O PERSONA QUE EL DESIGNA. EL COMITE SE REUNIRA CON UN 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 QUE 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 SUGERIDO ALGUN CURSO DE SEGURIDAD O POSIBLE PREPARACION ADECUADA EN ESTA MATERIA.
- UN REPRESENTANTE, 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 CURSOS CON ESTE FIN.

ARTICULO 76.- EL TRABAJADOR PODRA ACUDIR AL COMITE DE SEGURIDAD O AL VICIARIO 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 CONDUCTIVAS A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON PRIORIDAD AL ABANDONO DE CANTIDAD POR EL CONCEPTO DE TRABAJOS PUNZOS, TOXICOS Y PELIGROSOS EN LA MEDIDA QUE ELLO SEA POSIBLE.

LOS TRABAJADORES SERAN INFORMADOS POR EL COMITE DE EMPRESA DE LOS RIESGOS INHERENTES A LA PRODUCCION O PUESTOS DE TRABAJO, Y DEL RESULTADO DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS A QUE HAYAN SIDO SOMETIDOS. TRABAJADORES Y EMPRESARIOS REPRESENTADOS EN LA MUTUA 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 PRESENTOS O DEMOSTRADOS, QUE SE ADOPTEN MEDIDAS ESPECIAL 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 DEBA NOMBRARSE VIGILANTE DE SEGURIDAD E HIGIENE, LAS FUNCIONES DE ESTE SE ADJUNTARAN A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 9º 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 PROTECCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR.
- 2.- LA INFORMACION RECIBIDA POR ESTOS SERVICIOS NO PODRA TENER OTRA FINALIDAD QUE LA PROTECCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR, GUARDANDOSE EL DEBIDO 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 CESS IMMEDIATO DE LA PERSONA RESPONSABLE. RESERVANDOSE LA DIRECCION EL DERECHO DE LLEVAR A CABO LAS ACCIONES LEGALES OPORTUNAS.

ARTICULO 80.- TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE DEBIRA SER INFORMADO DE TODAS AQUELLAS DICCIONES RELATIVAS A LA TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO QUE HAYAN REPERCUSION SOBRE LA SALUD FISICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 81.- PROTECCION 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, ASEGURANDOSE EL MISMO SALARIO Y LA INCORPORACION A SU PUESTO HABITUAL CUANDO LA TRABAJADORA SE RECUPERE 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. DICHO ASESORES SERAN DESIGNADOS SIEMPRE 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 SER 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 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:
 - EMERGENCIAS.
 - CRISIS.
 - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO etc.
- 3.- VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO COLECTIVO DE LO PACTADO.
- 4.- LA COMISION MIXTA PODRA ACTUAR EN PROCEDIMIENTOS DE MEDIACION Y ARBITRAJE SEGUN LO REGULADO EN EL PRESENTE CONVENIO.
- 5.- HOMOLOGAR, LEGITIMAR Y REKITIR AL B.O.E. PARA SU PUBLICACION/TODAS LAS TABLAS SALARIALES, BIEN SEAN NACIONALES O PROVINCIALES, PARA CUALQUIER SECTOR.
- 6.- LEGITIMAR LAS SOLICITUDES DE DESCUENQUE 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 PATRONAL.

EN EL PRIMER SUPUESTO, LA COMISION MIXTA DEBERA RESOLVER EN EL PLAZO DE 15 DIAS, Y, EN EL SEGUNDO, EN EL MAXIMO DE 3 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, CONCILIACION Y ARBITRAJE, INDIVIDUALES O COLECTIVAS, SE PRESENTEN A LA MISMA A TRAVES DE ALGUNA DE LAS ORGANIZACIONES PARTES.

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, PUDIENDO 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 SEEN QUEDAN CLARAMENTE ESPECIFICADAS LAS MATERIAS OBJETO DE LA MEDIACION Y ARBITRAJE.

ANEXO Nº 1

TABLAS DEL CONVENIO NACIONAL (INTERPROVINCIAL-RESIDUAL)

NIVELES	PERCENTAJE DIA
II Personal titulado superior	1.782
III Personal titulado medio, Jefe adm. 1º	1.076
IV Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado General Fabrica ..	1.822

NIVELES	DESCRIPCIÓN	PESETAS DÍA
V	Jefe adm. 2a., Delinante superior, Encargado General de obra, Jefe de sección	1.572
VI	Oficial adm. 1a., Delinante 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 la secretaría	1.426
IX	Auxiliar adm., Consejero, Oficial 2a. operario	1.382
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 1º y 2º año, Planchos	924
XIV	Botones de 15 y 16 años, Aprendices de 1º y 2º año	557

PLUS

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

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

ANEXO Nº 2

TABLAS DE VENCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA 1985

NIVELES PROFESIONALES	BIENIO	QUINQUENIO
II.....	73	116
III.....	59	94
IV.....	56	90
V.....	53	84
VI.....	49	79
VII.....	47	74
VIII.....	46	71
IX.....	41	66
X.....	41	64
XI.....	39	63
XII.....	35	62

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

PARA 1980

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 ELLAS, SE REGIRAN POR LAS SIGUIENTES NORMAS:

- APLICARAN OBLIGATORIAMENTE LA TABLA DE SALARIOS DEL ANEXO Nº 4.
- DURANTE EL PRESENTE AÑO NO PODRAN APLICAR EL ARTICULO 7º DEL PRESENTE CONVENIO.
- 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 FIJADO EN EL ART. 4º (CONDICIONES ECONOMICAS), PARRAFO 1º.
- PLUS DE TRANSPORTE: LO COBRARAN TODOS LOS TRABAJADORES SIN DISTINCION NI EXCLUSION ALGUNA.
- LAS EMPRESAS DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE, ADECUARAN SUS TABLAS SALARIALES A LOS DISTINTOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS INDICADOS EN EL ANEXO Nº 4.- SI EXISTIERE ALGUN SOBRIANTE, SE APLICARA ESTE, COMO COMPLEMENTO.

1) 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

NIVELES	DESCRIPCIÓN	PESETAS DÍA
II	PERSONAL TITULADO SUPERIOR	3.443
III	JEFE ADMINISTRATIVO DE 1º	3.208
IV	ENCARGADO GENERAL	3.016
V	JEFE ADMINISTRATIVO DE 2º Y JEFE SECCION O DEPARTAMENTO	2.611
VI	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1º	2.207
VII	ENCARGADO O JEFE DE EQUIPO Y VIAJANTES	2.142
VIII	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º Y OFICIAL OPERARIO DE 1º	1.792
IX	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y OFICIAL OPERARIO DE 2º	1.505
X	SUBALTERNO Y ESPECIALISTA DE 1º O AYUDANTE	1.497
XI	ESPECIALISTA	1.411
XII	ASPIRANTE A ESPECIALISTA Y PEON	1.376
XIII	PIMONES DE 16 Y 17 AÑOS APRENDICES DE 1º Y 2º AÑO	1.067

PLUS DE SUBVENCION AYUDA ESCOLAR POR MES 400 PESETAS

PLUS

DE APLICACION EN MADRID Y RESTO DE PROVINCIAS

PLUS DE ASISTENCIA 826 PESETAS SEMANALES
 PLUS DE TRANSPORTE 793 PESETAS SEMANALES

DE APLICACION EN BARCELONA

PLUS DE ASISTENCIA 185 PESETAS POR DIA EFECTIVAMENTE TRABAJADO
 PLUS DE TRANSPORTE 152 PESETAS POR DIA EFECTIVAMENTE TRABAJADO

ANEXO Nº 5

TABLAS DE RENDIMIENTOS

- LOS MUECOS A ACRISTARLAR SERAN DE FACIL ACCESO, SIN OBSTACULOS PARA EL TRANSITO Y TOTALMENTE PREPARADOS PARA RECIBIR EL VIDRIO. ESTE NO DEBERA NECESITAR COMERCIO ALGUNA EN SUS DIMENSIONES PARA SU INSTALACION Y SU PESO POR PIEZA NO SUPERAR LOS 20 KILOS POR UNIDAD Y OPERACION.
- EL TRABAJADOR DISPONERA DE LOS MEDIOS MECANICOS NECESARIOS PARA ACCEDER AL MUECO SIN DIFICULTAD, (ASCENSORES, MONTACANCAS, SIEMPRE QUE LA ALTURA SEA SUPERIOR A CUATRO PISOS, Y EN INTERIORES 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 TRABAJADORES QUE NO SE AJUSTEN A ESTA GENERALIDAD, SERAN PACTADOS POR RENDIMIENTOS DE COMUN ACUERDO ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR.
- LAS CARACTERISTICAS GENERALES DE LA OBRA O INSTALACION SERAN LAS SIGUIENTES:
 - a).- ALUMBRADO PARA PODER TRABAJAR.
 - b).- AGUA POTABLE.
 - c).- 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.
 - d).- 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 ESTE SOMETIDO EN MATERIA DE TEMPERATURA Y NETO A UMERALES 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 SOBRIANTE, MASTILLAS, ETC., NO COMPUTARA A EFECTOS DE TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES. DICHA TABLA SE CONSIDERA A PARTIR DE MATERIALES SITUADOS A PIE DE OBRA Y DISTRIBUIR Y COLOCAR POR EL TRABAJADOR.
- SE CONSIDERA PIE DE OBRA EN FINCAS URBANAS, EL PORTAL DE ACCESO AL EDIFICIO, Y EN ORGANIZACIONES, LA ENTRADA DEL CHALEY.
- SI FUERA NECESARIO CALZAR LAS PIEZAS EN FORMA DISTINTA A LA NORMAL DE CADA UNA DE LAS PIEZAS, 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. ELLO IMPLICA LA DESAPARICION DEL PLUS DE HERRAMIENTAS, OBLIGATIVAMENTE AMBAS PARTES PODRAN PACTAR EL NO SUMINISTRO DE LA HERRAMIENTA POR LA EMPRESA Y EL MANTENIMIENTO EN ESTE SUPUESTO DEL REEMPLAZO PLUS.
- EL COMPLEJO DE RENDIMIENTO SERA POR PERSONA Y SE REFERIRA A LA PATOLOGIA DE OBLIGACIONES.
- EN TODO CASO SE CUMPLIRAN LAS NORMAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO QUE EXIGEN LA PROMANVA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y LA ORDENANZA LABORAL DE LA CONSTRUCCION VIDRIO Y CERAMICA, O LEGISLACION VIGENTE.

- 11.- CUALQUIER DIFICULTAD QUE EXISTA O SURJA SOBRE LA MANCHA EN EL TRABAJO, QUE NO PERMITA ALCANZAR LOS RENDIMIENTOS FIJADOS EN LAS TABLAS, SERÁ OBLIGACION DEL TRABAJADOR PONERLO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA EN EL PRIMER PARTE DIARIO DE TRABAJO Y SUPONERÁ LA NO APLICACION DE LAS PRESENTES TABLAS.
 - 12.- ES REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA LA APLICACION DE LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS/NORMALES, LA EXISTENCIA DE COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADO (S) DE PERSONAL Y COMITÉ 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 CUMPLIMIENTO DE LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES DE PRODUCCION, LA EMPRESA ENTREGARÁ 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 ESTAN DE ACUERDO LO SUSCRIBIRA CON SU FIRMA.
- EN CASO DE DISCREPANCIA SE SEGUIRA EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:
- 11.- EL TRABAJADOR PODRA FORMULAR ALEGACIONES ANTE EL RECEPTOR DEL BOLETIN DE TRABAJO.
 - 21.- DE PERSISTIR 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 ALEGACIONES QUE ESTEMEN OPORTUNAS.
- 14.- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES SERAN SIEMPRE DE APLICACION CUANDO SE CUMPLA LO DISPUESTO EN LAS PRESENTES NORMAS.
- EN CASO DE DISCREPANCIA SERA PRECEPTIVA LA COMUNICACION ESCRITA A LA EMPRESA, DIRIGIENDOSE 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 RESOLVERAN POR ESCRITO A LA COMISION PARTITARIA DE PRODUCTIVIDAD, LA CUAL LO RESOLVERA EN EL PLAZO DE 10 DIAS.
- EN EL SUPUESTO 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 PERDITRERA (N) EL SALARIO DIARIO QUE HABITUALMENTE VIENIERA (N) PERCIBIENDO.
 - 16.- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES QUE FICIONAN COMO ANEXO 5 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ESTATAL TENDRAN UN PERIODO DE EXPERIMENTACION DE CUATRO MESES A PARTIR DE LA PUBLICACION DEL MISMO EN EL B.O.E., DURANTE EL CUAL DEBERAN REVISARSE A LA COMISION PARTITARIA 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 DICHAS TABLAS DE ESTRUCTURA POR LA COMISION PARTITARIA DE PRODUCTIVIDAD.
 - 19.- **MODALIDADES DE COLACION:**

20-8 horas (10) Lit

- COLACION S/ MAQUINA CON JUMQUILLO CLAVADO..... 25
- COLACION S/ MAQUINA CON JUMQUILLO Y CANA - MASELLA..... 21
- COLACION S/ BIEBRO CON JUMQUILLO METALICO Y TORNILLOS..... 21
- COLACION S/ ALUMINIO CON GOMA A PRESION (B) O JUMQUILLO..... 15
- COLACION S/ ALUMINIO CON JUMQUILLO A TIRE SEIN..... 21
- COLACION S/ ALUMINIO EN CINGULERA..... 21

PARA BALDOSAS Y BOBES ACRI-TALAMINIOS LOS PRESENTES RETRAJES SE REDUCIRAN EN UN DIEZ POR CIENTO.

- 20.- EL CONTENIDO DE LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES SE REFIEREN EXCLUSIVAMENTE A LA COLACION DE VIBADO EN OBRA NUEVA, CON EXCEPCION DE LAS NAVES INDUSTRIALES Y OTRAS COLACIONES QUE POR SU ESCASA SUPERFICIE/ REQUERIRAN UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

EMPRESA		OBRA		FECHA	
PARTE DE TRABAJO:					
TRABAJADOR		N.º DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCION			
CATEGORIA					
UNIDAD DE OBRA					
HORA DE COMIENZO	HORA FIN	TOTAL HORAS	OBSERVACIONES:		
SOLUCION:					
FIRMA DEL TRABAJADOR		FIRMA DEL ENCARGADO		TIPO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	

RENOVACIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- LAS DIFERENCIAS CON COMIENCIOS DE LOS EFECTOS ECONOMICOS REPROUCTIVOS A LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE CONVENIO SE ADEJARAN DENTRO DEL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DEL DIA DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO.

SEGUNDA.- LA COMISION MIXTA REVISARA UNA SUCCESION DE TRABAJO PARA DESARROLLAR LOS SIGUIENTES TEMAS:

- 1.- FINALIZAR LA RENOVACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES GENERICAS.
- 2.- ESTUDIAR Y HOMOLOGAR LAS CATEGORIAS SUBSTRUCTURALES SALARIAL, PARA 1987.
- 3.- TRATAR DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL, PARA 1987.
- 4.- ESTUDIAR LA UNIFICACION DE LA BIEBA PARA 1987 CON UN RENDIDO ESTATAL, RESPECTANDO LAS CONDICIONES MAS BENEFICIAS "AD PERSONAM".

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

TERCERA.- EN DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO ENTRARA EN VIGOR LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL (L.O.L.S.) SUJETA 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 AFILIADO POR EL PRESENTE CONVENIO, VOLUNTARIAMENTE AGORARA, POR UNA SOLA VEZ, DURANTE LA VIGENCIA DEL MISMO, LA CANTIDAD DE DOS MIL PUNTAOS EN CONCEPTO DE COMPENSACION POR LOS GASTOS SINDICALES A LAS CENTRALES SINDICALES CON MOTIVO DE LA NEGOCIACION DEL PRESENTE CONVENIO.

LOS EMPLEADOS DESCONTARAN DE LA CUENTA CORRESPONDIENTE AL MES SIGUIENTE DE LA EN TRABAJO 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 DESCONTADA 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.

RESOLUCION FINAL

EN LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONVENIO SE REGIRAN A LO DISPUESTO EN LA ORDENANZA 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 hexagonal macho acodada 5, marca «Sibille», 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 hexagonal macho acodada 5, marca «Sibille», 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:

Primero.-Homologar la herramienta llave hexagonal macho acodada 5, marca «Sibille», 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 Sibille & 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.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, 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-