

**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.*

Excm. 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. F. para su conocimiento y efectos. Madrid, 29 de marzo de 1985.

MARAVALL HERRERO

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

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5505** *RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.796, la herramienta llave estrella contraacodada 14, Referencia MS21-14 × 195, Marca 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 × 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 × 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 AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS, ASI COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA PARA 1985 Y 1986

## CAPÍTULO I

### ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO SERA DE APLICACION EN TODO EL TERRITORIO ESPAÑOL.

### ARTICULO 2.- AMBITO 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 CERAMICAS, ASI COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTAS DEL VIDRIO Y LA CERAMICA.

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

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

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ENTRARA EN VIGOR EL DIA UNO DE ENERO DE 1985, Y/ EXPIRARA EL DIA TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS.

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

## CAPÍTULO II

### ARTICULO 4.- CONDICIONES ECONOMICAS.-

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

2.- A PARTIR DEL DIA UNO DE ENERO DE 1986, SE INCREMENTARA EL 100 POR 100 DE LA PREVISION DE INFLACION PREVISTA POR EL GOBIERNO PARA DICHO AÑO.

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

### ARTICULO 5.- ABSORCION Y COMPENSACION.-

LAS SITUACIONES INDIVIDUALES ANTERIORES O LAS MODIFICACIONES LEGALES QUE SUPONGAN MODIFICACION ECONOMICA EN TODOS O ALGUNOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXISTENTES, SOLO TENDRAN EFICACIA PRACTICA SI, GLOBAL Y ANUALMENTE SUMADOS TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS LEGALES ESTABLECIDOS, SUPERAN EL NIVEL TOTAL ANUAL DE ESTE CONVENIO. EN CASO CONTRARIO, SE CONSIDERARAN ABSORRIDOS Y COMPENSADOS POR LAS CONDICIONES ECONOMICAS GLOBALES APTA PACTADAS, O POR LAS PERSONALES MAS BENEFICIOSAS EN EL MOMENTO CORRESPONDIENTE.

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

LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CONVENIO TIENEN EL CARACTER DE MINIMAS Y OBLIGATORIAS POR LO QUE SUSTITIRAN. EN SU CASO, LAS CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS QUE PUEDIERAN EXISTIR EN LAS EMPRESAS AFECTADAS COMO CONSECUENCIA DE PACTO INDIVIDUAL O COLECTIVO.

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

EL PORCENTAJE DE INCREMENTO SALARIAL ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 4 DEL PRESENTE CONVENIO, NO SERA DE NECESARIA U OBLIGADA APLICACION PARA AQUELLAS EMPRESAS QUE ACREDITEN, OBJETIVA O FENECIENTEMENTE, SITUACIONES DE DEFICIT O PERDIDAS MANTENIDAS EN LOS EJERCICIOS CONTABLES DE 1983 Y 1984. ASIMISMO, SE TENDRAN EN CUENTA LAS PREVISIONES PARA 1985. EN CUANTO A 1986, SE CONTEMPLARAN LOS PERIODOS EQUIVALENTES.

EN ESTOS CASOS LA FIJACION DEL AUMENTO DE SALARIOS NECESARIAMENTE HABRA DE ESTABLECERSE ENTRE EL 4 O 5 POR 100.

PARA VALORAR ESTA SITUACION SE TENDRAN EN CUENTA CIRCUNSTANCIAS TALES COMO EL INSUFICIENTE NIVEL DE PRODUCCION Y VENTAS Y SE ATENDERAN LOS DATOS QUE RESULTEN DE LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA, DE SUS BALANCES Y DE SUS CUENTAS DE RESULTADOS.

EN CASO DE DISCREPANCIA SOBRE LA VALORACION DE DICHO DATOS, PODRAN UTILIZARSE INFORMES DE AUDITORES O CENSORES DE CUENTAS, ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS Y DIMENSION DE LAS EMPRESAS.

EN FUNCION DE LA UNIDAD DE CONTRATACION EN LA QUE SE ENCUENTREN COMPRENDIDAS/LAS EMPRESAS QUE ALEGUEN DICHAS CIRCUNSTANCIAS, DEBERAN PRESENTAR ANTE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES LA DOCUMENTACION PRECISA (BALANCES, CUENTAS DE RESULTADOS Y, EN SU CASO, INFORME DE AUDITORES O CENSORES DE CUENTAS), QUE JUSTIFIQUEN UN TRATAMIENTO SALARIAL DIFERENTE.

EN ESTE SENTIDO, LAS EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES, Y EN FUNCION DE LOS COSTOS ECONOMICOS QUE ELLO IMPLICA, SE SUSTITUIRA EL INFORME DE AUDITORES O CENSORES JURADOS DE CUENTAS POR LA DOCUMENTACION QUE RESULTE PRECISA DENTRO DE LA SEÑALADA EN LOS PARRAFOS ANTERIORES, PARA DEMOSTRAR FENECIENTEMENTE LA SITUACION DE PERDIDAS.

LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES ESTAN OBLIGADOS A TRATAR Y MANTENER EN LA MAYOR RESERVA LA INFORMACION RECIBIDA Y LOS DATOS A QUE HAYAN TENIDO ACCESO COMO CONSECUENCIA DE LO ESTABLECIDO EN LOS PARRAFOS ANTERIORES, OBSERVANDO, POR CONSECUENTE RESPECTO DE TODO ELLO, SIGILO PROFESIONAL. PODRAN CONTAR CON SUS ASESORES PARA VERIFICAR LA DOCUMENTACION APORTADA POR LA EMPRESA. LAS SOLICITUDES DE DESCUELQUE, ASI COMO LOS DATOS QUE DEBEN APORTAR PARA LA MISMA DEBERAN SER PRESENTADAS EN EL PLAZO MAXIMO DE 15 DIAS HABILES DESDE LA PUBLICACION EN EL BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO DEL PRESENTE CONVENIO, A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, A LA COMISION MIXTA A LA QUE SE LE REMITIRA POR TRIPLICADO EJEMPLAR LA SOLICITUD DE DESCUELQUE EXCLUSIVAMENTE Y A LA REPRESENTACION SINDICAL DE LA EMPRESA AFECTADA POR EL DESCUELQUE.

NO PODRAN HACER USO DE LA CLAUSULA DE DESCUELQUE AQUELLAS EMPRESAS QUE LA HAYAN UTILIZADO 3 AÑOS CONSECUTIVOS O 5 ALTERNOS, SALVO AUTORIZACION EXPRESA DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

EL SERVICIO DE MESA DE ANFAPOL, SE REGIRA POR LAS NORMAS ESPECIFICAS DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACION O POR LOS PACTOS ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES.

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

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

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

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

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

SI AL DIA 31/XII/86 EL I.P.C. EXPERIMENTARA UNA SUBIDA SUPERIOR A LA PREVISTA DE INFLACION EN RELACION CON EL I. P.C. DE 1985, SE EFECTUARA UNA REVISION SALARIAL TAN PRONTO COMO SE CONSTATE OFICIALMENTE DICHA CIRCUNSTANCIA, EN EL EXCESO DE LA INDICADA CIFRA CON CARACTER RETROACTIVO AL 1/1/86, ABONANDOSE LA CANTIDAD CORRESPONDIENTE EN UNA SOLA PAGA DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 1987.

### ARTICULO 9.- ANTIGÜEDAD.

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

### ARTICULO 10.- DIETAS.-

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

SE DEVENGARA DIETA COMPLETA EL DIA DE SALIDA CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DE EFECTUAR LAS DOS COMIDAS PRINCIPALES FUERA DE SU DOMICILIO HABITUAL Y DEBA PERNOCAR FUERA DEL MISMO.

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

MEDIA DIETA.- SE DEVENGARA MEDIA DIETA CUANDO EL TRABAJADOR PUEDA VOLVER A PERNOCAR A SU DOMICILIO Y SOLO REALICE UNA DE LAS PRINCIPALES COMIDAS FUERA DE SU DOMICILIO HABITUAL.

### CONDICIONES DE LOS DESPLAZAMIENTOS:

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

b).- NO SE CONSIDERARA 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 SERA 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 SUFRIRAN UN INCREMENTO DEL 7'2 POR 100.

## CAPITULO III

**ARTICULO 11.- JORNADA LABORAL.-** LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PRESENTE CONVENIO TENDRAN UNA JORNADA LABORAL DE 40 HORAS SEMANALES DE TRABAJO EFECTIVO; CON EQUIVALENCIA EN COMPUTO ANUAL A UNA JORNADA MAXIMA DE 1.824 PARA 1985, IGUALMENTE DE TRABAJO EFECTIVO, RESPECTANDOSE LAS JORNADAS ANUALES, DE TRABAJO EFECTIVO, INFERIORES "AD PERSONAM". LA JORNADA LABORAL, TAMBIEN EN COMPUTO ANUAL Y DE TRABAJO EFECTIVO, SERA DE 1822 HORAS PARA 1986.-

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

ANTE LA GRAVE SITUACION DE PARO EXISTENTE Y CON EL OBJETO DE FOMENTAR UNA POLITICA SOCIAL SOLIDARIA QUE FAVOREZCA LA CREACION DE EMPLEO SE ACUERDA LA SUPRESION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUALES.

ASIMISMO, EN FUNCION DE DAR TODO SU VALOR AL CRITERIO ANTERIOR, SE RECOMIENDA QUE EN CADA EMPRESA SE ANALICE CONJUNTAMENTE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA LA POSIBILIDAD DE REALIZAR NUEVAS CONTRATACIONES, DENTRO DE LAS MODALIDADES DE LA CONTRATACION VIGENTE, EN SUSTITUCION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SUPRIMIDAS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 13.- VACACIONES.**

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

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

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

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

**ARTICULO 14.- VACACIONES COLECTIVAS.**

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO IV

## PRODUCTIVIDAD

**ARTICULO 17.- PRODUCTIVIDAD.-**

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

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, CON LA FINALIDAD DE MAXIMIZAR LA RIQUEZA Y EL BIENESTAR DE TODOS LOS AGENTES DE LA PRODUCCION Y DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.
- MAXIMIZAR EL EMPLEO.
- MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

POR ESO MISMO, LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO EN PLANEAR LA ATENCION DE LA ADMINISTRACION SOBRE LA NECESIDAD DE ABORDAR DE FORMA PERMANENTE LA SENSIBILIZACION DE LA OPINION PUBLICA SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD, AFRONANDO CON LA INELASTICIDAD NECESARIA LA RECOPILACION DE INFORMACION Y ELABORACION DE ESTUDIOS PERIODICOS, INSTRUMENTANDO LAS MEDIDAS CONCRETAS EN ORDEN A LA CONSECUCION DE LOS OBJETIVOS, CONTANDO PARA ELLO CON LA OPINION Y LA COLABORACION DE LAS PARTES FIRMANTES. LAS PARTES CONSIDERAN QUE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA PRODUCTIVIDAD SON:

- LA RACIONALIZACION DE LA ORGANIZACION PRODUCTIVA.
- LA MEJORA 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 ADESLTISMO.

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

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

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

CUANDO A JUICIO DE LAS PARTES RESULTA CONVENIENTE, POR LA HOMOGENIDAD DE LOS SISTEMAS O POR DISORDENAR EL MARCO DE LA EMPRESA, EL TRATAMIENTO DE TALIS 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 FRENLN LOS AVANCES DE PRODUCTIVIDAD EMITIDA POR LOS TRABAJADORES.

6.- ESTABLECIMIENTO DE GARANTIAS ACERCA DE LA DISTRIBUCION DE LAS MEJORAS DE RENTABILIDAD 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 PACTADO Y SON EXIGIBLES A CAMBIO DEL MISMO EXCEPTO CUANDO NO SE ALCANZA POR CIRCUNSTANCIAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

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

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

b).- QUE OBJETIVAMENTE, TALIS PLANES NO SUPONGAN DISMINUCION DE LOS TRABAJADORES SOBRE OTROS.

c).- ESTABLECIMIENTO DE PERIODOS DE PRUEBA Y ADAPTACION, CUANDO SE INTRODUCAN NUEVOS SISTEMAS GARANTIZANDO, SE DURANTE LOS MISMOS A LOS TRABAJADORES QUE SE VEAN AFECTADOS POR EL CAMBIO LAS PERCEPCIONES HABITUALES QUE LES VINIERAN SIENDO ADONADAS 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 ACTITUD ACTIVA Y RESPONSABLE DE LAS PARTES FIRMANTES DE ESTE CONVENIO.

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

#### Sección Primera: ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### ARTICULO 20.- ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS.

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

a).- ACTIVIDAD NORMAL.

b).- ACTIVIDAD HABITUAL.

c).- ACTIVIDAD OPTIMA.

d).- RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE.

e).- RENDIMIENTO HABITUAL.

f).- RENDIMIENTO OPTIMO.

g).- RENDIMIENTO EXIGIBLE

h).- TIEMPO MAQUINA.

i).- TIEMPO NORMAL.

j).- TIEMPO DE RECUPERACION O DESCANSO.

k).- TRABAJO LIBRE.

l).- TRABAJO LIMITADO.

##### ARTICULO 21.- DEFINICIONES:

A).- ACTIVIDAD NORMAL.- ES LA QUE DESARROLLA UN TRABAJADOR MEDIO CONSCIENTE DE SU RESPONSABILIDAD, CON UN ESFUERZO CONSTANTE Y RAZONABLE BAJO UNA DIRECCION COMPETENTE, SIN EXCESIVA FATIGA FISICA Y MENTAL, Y SIN ENTRENAMIENTO 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, O 60.

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

D).- RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE.- ES LA MINIMA CANTIDAD DE TRABAJO EXIGIBLE A UN TRABAJADOR NORMAL. SE CORRESPONDE/ CON LOS INDICES 100.75 O 60.

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

F).- **RENDIMIENTO OPTIMO.** ES LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE UN TRABAJADOR EFECTÚA TRABAJANDO A ACTIVIDAD OPTIMA DISFRUTANDO LOS COEFICIENTES DE FATIGA Y NECESIDADES FISIOLÓGICAS. SE CORRESPONDE CON LOS INDICES 133 (140), 100 ó 80.

G).- **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.

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

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

J).- **TIEMPO DE RECUPERACION O DESCANSO.** ES EL QUE PRECISA/ EL TRABAJADOR PARA REPONER SU PLENITUD FISICA Y ATENDER A SUS NECESIDADES FISIOLÓGICAS.

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

LA PRODUCCION OPTIMA EN EL TRABAJO CORRESPONDE AL TRABAJO OPTIMO.

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

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

M).- **LAS ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS ANTERIORMENTE DEFINIDOS/ SE ENTIENDEN SIN DETRIMENTO 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, TENDRAN QUE DETERMINARSE YA SOBRE UNIDADES DE TRABAJO PRODUCIDAS, O SOBRE UNIDADES VENDIDAS, O MEDIANTE CUALQUIER OTRA FORMA DE MEDICION.

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

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

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

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

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

PODRAN ESTABLECERSE SISTEMAS DE INCENTIVOS A ACTIVIDAD FIJA, PACTADA ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES (O SUS REPRESENTANTES/ LEGALES). DICHA ACTIVIDAD SE PODRA MEDIR POR LA 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 PROMEDIO DE LOS TRES MESES ANTERIORES, HASTA UN 25% DEL SALARIO/ BASE. EL SALARIO BASE Y LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS RELACIONADOS/ CON EL MISMO SE DEVENGAN INTEGRALMENTE SI SE DESARROLLA ACTIVIDAD NORMAL.

LA DISMINUCION DE LA ACTIVIDAD POR DEBAJO DE LA NORMAL, IMPUTABLE AL TRABAJADOR, PRODUCE LA PERDIDA DE LOS CONCEPTOS/ DICHS EN EL MISMO PORCENTAJE EN QUE SE HA BAJADO LA ACTIVIDAD 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, AVERTAS EN MAQUINAS, NO IMPUTABLES A LA EMPRESA, SE GARANTIZA EL SALARIO DE RENDIMIENTO NORMAL A LOS TRABAJADORES AFECTADOS.

PARA ACREDITAR EL DERECHO AL SALARIO DE LOS PARRAFOS ANTERIORES, 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 ESTIMEN MAS CONVENIENTES, SERA EL QUE SIGUE:

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, EXPONIENDO 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 VINIERE 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 LAS 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 FACILITE 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 25 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, UTILIAJE, 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 TRABAJO.

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

DENTRO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO, LAS EMPRESAS EFECTUARAN LOS CAMBIOS DE PUESTO 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 ENCOMENDADAS.

ARTICULO 33.- OBEDIENCIA EN EL TRABAJO.

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

ARTICULO 34.- RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES.

TODO TRABAJADOR PODRA PONER EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA - CUANTAS DUDAS, 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 CONFIAN; LOS MANTENDRA EN PERFECTO ESTADO DE CONSERVACION, FUNCIONAMIENTO Y LIMPIEZA, SIENDO RESPONSABLE DE LOS DESPERFECTOS, DETERIORES O DAÑOS QUE/ SE PRODUCAN POR SU CULPA O NEGLIGENCIA.

ARTICULO 36.- DILIGENCIA EN EL TRABAJO.-

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

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

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

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

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

SECCION SEXTA: TRABAJOS A TURNOS.

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

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

3.- RETRASOS.- IGUALMENTE SE ENTIENDE QUE EN LAS INDUSTRIAS QUE TENGAN ESTABLECIDOS SISTEMAS DE TURNOS, ESTAS ESTAN OBLIGADAS A TENER CUBIERTAS LAS PLANILLAS EN CADA UNO DE LOS TURNOS Y SUS RELEVOS. EL TRABAJADOR VIENE OBLIGADO A PERMANECER EN SU PUESTO DE TRABAJO HASTA SER SUSTITUIDO Y EN TODO CASO 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 RETRIBUCION.1.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-

EN LOS CASOS DE NECESIDAD, Y POR EL PLAZO QUE NO EXCEDA DE 5 - MESES ININTERRUMPIDOS EN UN AÑO O 7 MESES EN DIECIOCHO 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 A LOS CASOS DE SUSTITUCION POR SERVICIO MILITAR, INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, PERMISOS Y EXCEPCIONES FUERZOSAS. EN ESTOS SUPUESTOS LA SUSTITUCION COMPRENDERA TODO EL TIEMPO QUE DUREN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LA HAYAN MOTIVADO, DANDO DERECHO A LA SUPERIOR RETRIBUCION DURANTE EL TIEMPO DE SUSTITUCION, PERO NO A LA CONSIDERACION DE CATEGORIA NI SALARIO. EN TODOS LOS CASOS LES SERAN NOTIFICADOS PREVIAMENTE AL TRABAJADOR LAS CAUSAS QUE MOTIVAN EL CAMBIO.

2.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.-

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

SI EL CAMBIO DE DESTINO ALUDIDO EN EL PARRAFO ANTERIOR 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, SEÑALÁNDOSE SU CLASIFICACION PROFESIONAL DE ACUERDO CON TALES TRABAJOS, ASI COMO EL SUeldo O SALARIO QUE LE CORRESPONDA EN EL NUEVO PUESTO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR QUE NO ESTE CONFORME CON EL PASE A LA/ SITUACION DE CAPACIDAD DISMINUIDA O CON LA NUEVA CATEGORIA QUE SE LE ASIGNE, PODRA RECLAMAR SIGUIENDO EL PROCEDIMIENTO DEL ARTICULO 26/4º 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 ACOGIDO A ESTA SITUACION NO REBASARA EL 5 POR 100 DEL TOTAL DE LA MISMA CATEGORIA EN QUE QUEDE ENCUADRADO.

5.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.

A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN QUE REALIZAR LABORES QUE RESULTEN EXCEPCIONALMENTE PENOSAS, TOXICAS O PELIGROSAS DEBERA ABONARSELES UNA BONIFICACION DEL 20 POR 100 SOBRE SU SALARIO BASE. SI/ ESTAS FUNCIONES SE 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 CUANTIA AL SALARIO DE CALIFICACION DEL PUESTO DE TRABAJO O EN CUALQUIER OTRO CONCEPTO SALARIAL.

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

CAPITULO VIDEL CONTRATO DE TRABAJO

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

ARTICULO 42.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.-

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

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

EL EMPRESARIO PROPONDRA Y EL TRABAJADOR REALIZARA LAS EXPERIENCIAS QUE CONSTITUYEN EL OBJETO DE LA PRUEBA LAS CUALES SE CORRESPONDERAN CON LAS FUNCIONES A REALIZAR.

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

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

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

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

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

**ARTICULO 43.- CONTRATOS TEMPORALES.-**

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

2.- **CONTRATO PARA LA FORMACION.-** ES AQUEL POR EL QUE EL TRABAJADOR MAYOR DE 16 AÑOS Y MENOR DE 20, Y SIN LIMITE MAXIMO DE EDAD CUANDO EL CONTRATO SE CONCIERTE CON MINUSVALIDOS, 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 PUGNEN CON LA FINALIDAD PRIMORDIALMENTE FORMATIVA QUE SE SEÑALA AL APRENDIZAJE, LO QUE NO EXCLUYE LA LIDIAPIEZA DE LA MAQUINARIA O DEL PUESTO DE TRABAJO DONDE REALICE SU APRENDIZAJE PARA EL EJERCICIO DE LAS LABORES PROPIAS DE UN OFICIO DETERMINADO.

**PARTICULARIDADES DE LOS CONTRATOS TEMPORALES:**

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

b).- LAS EMPRESAS NO PODRAN CONTRATAR TEMPORALMENTE AL AMPARO DEL R.D. 1989/84 DE 17 DE OCTUBRE, CUANDO DESDE LA FECHA EN QUE LA EMPRESA HUBIERA AMORTIZADO/ PUESTOS DE TRABAJO POR DESPIDO, DECLARADO IMPROCEDENTE, POR REGULACION DE EMPLEO O POR LA CAUSA OBJETIVA PREVISTA EN EL ART. 52-c) DEL E.T. SI NO HAN TRANSCURRIDO AL MENOS DOCE MESES, NI SI LOS TRABAJADORES HUBIERAN ESTADO VINCULADOS A LA MISMA EMPRESA POR OTRO CONTRATO TEMPORAL DE ESTA NATURALEZA DURANTE LOS DOCE MESES INMEDIATAMENTE ANTERIORES, SALVO QUE LA DURACION DE AQUEL HUBIERA SIDO INFERIOR A TRES AÑOS, EN CUYO CASO PODRAN REALIZAR UNA NUEVA CONTRATACION HASTA ALCANZAR EL MENCIONADO LIMITE TEMPORAL, NI CUANDO SE TRATE DE CUBRIR EL MISMO PUESTO DE TRABAJO QUE HAYA QUEDADO VACANTE DENTRO DE LOS DOCE MESES INMEDIATAMENTE ANTERIORES A LA FECHA DE LA NUEVA CONTRATACION DE ESTA NATURALEZA, POR LA TERMINACION DE OTRO CONTRATO TEMPORAL QUE 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 DERIVEN DE LA NATURALEZA DE SU CONTRATO.

**ARTICULO 44.- ASCENSOS.-**

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

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

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

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

**LA COMPOSICION DEL TRIBUNAL SERA:**

PRESIDENTE, DESIGNADO POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

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

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

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

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

- 1.- AL MAS ANTIGUO EN LA CATEGORIA INFERIOR.
- 2.- AL MAS ANTIGUO EN LA EMPRESA.

**ARTICULO 45.- PERSONAL SUBALTERNO.-**

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

**CAPITULO VII****LICENCIAS, PERMISOS, Y EXCEDENCIAS****ARTICULO 46.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-**

UNO.- 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 FICHA DE CITILBRACION, POR MATRIMONIO DE UN HIJO, PADRES O HERMANOS.
- b).- DOS DIAS EN LOS CASOS DE NACIMIENTO DE HIJO. CUANDO CON TAL MOTIVO EL TRABAJADOR NECESITE HACER UN DESPLAZAMIENTO AL EFECTO QUE OBLIGUE A PERNOCTAR FUERA DE SU LOCALIDAD DE RESIDENCIA HABITUAL, EL PLAZO SERA DE CUATRO DIAS. EN CASO DE GRAVEDAD, SE PUEDE PROLONGAR HASTA CINCO DIAS, JUSTIFICANDOLO.
- c).- POR ENFERMEDAD GRAVE O FALCIFICIUNTO DE PARIENTES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, DOS DIAS CUANDO CON TAL MOTIVO EL TRABAJADOR NECESITE HACER UN DESPLAZAMIENTO AL EFECTO QUE LE OBLIGUE A PERNOCTAR FUERA DE LA LOCALIDAD DE SU RESIDENCIA HABITUAL, EL PLAZO SERA DE CUATRO DIAS.
- d).- UN DIA POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.
- e).- POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBERO INEXCUSABLE DE CARACTER PUBLICO Y PERSONAL. CUANDO CONSTE EN UNA NORMA LEGAL UN PERIODO DETERMINADO, SE ESTARA A LO QUE ESTA DISPONGA EN CUANTO A DURACION DE LA AUSENCIA Y SU COMPENSACION ECONOMICA.

CUANDO EL CUMPLIMIENTO DEL DEBERO ANTERIOR SUPONGA LA IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACION DEL TRABAJO DEBIDO EN MAS DEL VEINTE POR CIENTO DE LAS HORAS LABORALES EN UN PERIODO DE TRES MESES, PODRA LA EMPRESA PASAR AL TRABAJADOR A LA SITUACION DE EXCEDENCIA FORZOSA Y PARA REINTEGRAR DIBIRA SOLICITARIO DENTRO DEL MES SIGUIENTE AL Cese EN EL CASO PUBLICO.

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

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

DOS.- LAS TRABAJADORAS, POR LICENCIA DE UN HIJO MENOR DE TRES AÑOS, TENDRAN DERECHO A UNA HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO, QUE PODRAN DIVIDIR EN DOS FRACCIONES. LA MUJER POR SU VOLUNTAD, PODRA SUSTITUIR ESIL DERECHO POR UNA REDUCCION DE LA JORNADA NORMAL EN MULTA HORA CON LA MISMA FINALIDAD.

TRES.- QUIN POR RAZONES DE GUARDA LEGAL TENGA A SU CUIDADO DIRECTO ALCUN MENOR DE SEIS AÑOS O A UN DISHABITUO FISICO O PSIQUICO, QUE NO DESMPEÑE OTRA ACTIVIDAD RETRIBUIDA, TENDRA DERECHO A UNA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO, CON LA DISMINUCION PROPORCIONAL DEL SALARIO, ENTRE AL MENOS UN TERCIO Y UN MAXIMO DE LA MITAD DE LA DURACION DE AQUELLA.

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

ARTICULO 48.- AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR.- DURANTE EL TIEMPO QUE LOS TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA 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 PACTO, SI LA ADMINISTRACION EN SU DIA LO PERMITE Y ADMITE, LA JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS, Y LA SUSTITUCION DE TALES TRABAJADORES POR OTRO TRABAJADOR CON CUALESQUIERA DE LAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO VIGENTES EN LA ACTUALIDAD (EXCEPTO LOS DE TIEMPO PARCIAL), CON UN PERIODO MINIMO SUPERIOR A UN AÑO.

LA REPRESENTACION OBRERA Y LA EMPRESARIAL PACTAN EN EL PRESENTE CONVENIO QUE DE CUALQUIER MODO LA EDAD MAXIMA PARA TRABAJAR SERA LA DE 65 AÑOS, PARA LOS NIVELES DEL II AL XII, SIN PERJUCIO DE QUE PUEDAN COMPLETARSE LOS PERIODOS DE CARENIA 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 ATEN-



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 PRUEBE 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 PERTURBE 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 MEREZCAN ESTA CALIFICACION.
- 7.- NO COMUNICAR A LA EMPRESA LOS CAMBIOS DE DOMICILIO.
- 8.- DISCUTIR SOBRE ASUNTOS EXTRAÑOS AL TRABAJO, DURANTE LA JORNADA LABORAL. SI SE PRODUJERA 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 ENTREGA 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 IMPLICASE QUEBRANTO MANIFIESTO DE LA DISCIPLINA O SE DERIVASE PERJUICIO NOTORIO PARA LA EMPRESA, PODRA SER CONSIDERADA COMO FALTA MUY GRAVE.
- 7.- LA NEGLIGENCIA O DESIDIA EN EL TRABAJO QUE AFECTE A LA BUENA MARCHA DEL MISMO.
- 8.- LA IMPRUDENCIA EN ACTO DE SERVICIO SI NO IMPLICARA RIESGO GRAVE DE ACCIDENTE O AVERIA EN LAS INSTALACIONES, UTILLAJES, MAQUINARIA, ETC. PARA EL TRABAJADOR O PARA SUS COMPAÑEROS.
- 9.- REALIZAR, SIN EL OPORTUNO PERMISO, TRABAJOS PARTICULARES EN LA OBRA O CENTRO DE TRABAJO, ASI COMO UTILIZAR PARA USOS PROPIOS HERRAMIENTAS DE LA EMPRESA, TANTO DENTRO COMO FUERA DE LOS LOCALES DE TRABAJO, A NO SER QUE SE CUENTE CON LA OPORTUNA AUTORIZACION ESCRITA.
- 10.- LA REINCIDENCIA EN LAS FALTAS LEVES, SALVO EN LAS DE PUNTUALIDAD, AUNQUE SEAN DE DISTINTA NATURALEZA, DENTRO DE UN TRIMESTRE.
- 11.- LA DISMINUCION VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DE LA LABOR.
- 12.- EL QUEBRANTO O VIOLACION DEL SECRETO DE RESERVA OBLIGADA SI NO SE PRODUCEN PERJUICIOS A LA EMPRESA.
- 13.- PROPORCIONAR INFORMACION FALSA A LA DIRECCION O A LOS SUPERIORES, EN RELACION CON EL SERVICIO O TRABAJO POR NEGLIGENCIA.
- 14.- NEGARSE A DAR CUENTA DEL CONTENIDO DE PAQUETES O ENVOLTORIOS SI FUERA REQUERIDO POR EL PERSONAL ENCARGADO DE ESTA MISION EN 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 HUBIERA PRESENCIADO Y PUEDAN CAUSAR PERJUICIOS GRAVES A LA EMPRESA.
- 16.- ENCONTRARSE EN LOS LOCALES DE LA EMPRESA FUERA DE LOS HORARIOS DE TRABAJO, ASI COMO INTRODUCIR EN LOS MISMOS A PERSONAS AJENAS A LA EMPRESA, SIN LA DEBIDA AUTORIZACION ESCRITA.
- 17.- DESCUIDOS DE IMPORTANCIA EN LA CONSERVACION O EN LA LIMPIEZA DE MATERIALES Y MAQUINAS, UTILLAJE, ETC. QUE EL TRABAJADOR TENGA A SU CARGO, CUANDO SE DERIVE PELIGRO PARA LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO O PARA LA INTEGRIDAD DE LAS REFERIDAS MAQUINAS O INSTALACIONES.

18.- CAMBIAR O REVOLVER LAS PERTENECIAS DE LA EMPRESA O DE SUS TRABAJADORES.

- 19.- SIMULAR LA PRESENCIA DE OTRO TRABAJADOR, VALIENDOSE DE SU FIRMA, FICHA O TARJETA DE CONTROL.
- 20.- USAR EL TELEFONO PARA ASUNTOS 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 DIEZ 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 FRAUDE, LA DESLEALTAD Y ABUSO DE CONFIANZA EN LAS GESTIONES ENCOMENDADAS.
- 4.- LOS ACTOS CONTRA LA PROPIEDAD, TANTO DE LOS DEMAS TRABAJADORES, COMO DE LA EMPRESA O A CUALQUIER PERSONA DENTRO DE LOS LOCALES DE LA EMPRESA O FUERA DE LA MISMA DURANTE ACTOS DE SERVICIO.  
QUEDAN INCLUIDOS EN ESTE APARTADO EL FALSEAR 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, ENSERES Y DEPARTAMENTO DE LA EMPRESA.
- 6.- HALER RECAIDO SOBRE EL TRABAJADOR SENTENCIA FIRME DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA COMPETENTE, POR DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD, COMETIDOS FUERA DE LA EMPRESA.
- 7.- LA CONTINUADA Y HABITUAL FALTA DE HIGIENE Y LIMPIEZA QUE PRODUZCA QUEJA JUSTIFICADA DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.
- 8.- LA EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANIA ASI COMO LA DISTRIBUCION DE DROGAS EN LA EMPRESA O SU CONSUMO DURANTE LA JORNADA LABORAL.
- 9.- VIOLAR EL SECRETO DE LA CORRESPONDENCIA O DOCUMENTOS RESERVADOS DE LA EMPRESA O REVELAR A ELEMENTOS EXTRAÑOS A LA MISMA DATOS DE RESERVA OBLIGADA.
- 10.- DEDICARSE A TRABAJOS DE LA MISMA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA SI EXISTIERA COMPETENCIA DESLEAL Y NO MEDIARA 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 DISMINUCION CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DEL TRABAJO NORMAL O PACTADO.
- 16.- LA INSUBORDINACION.
- 17.- LA EMISION MALICIOSA O POR NEGLIGENCIA INEXCUSABLE DE INFORMES ERRONEOS; EL SABOTAJE, CON INDEPENDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD PENAL.
- 18.- LA PROPAGACION DE NOTICIAS FALSAS O TENDENCIOSAS REFERIDAS A LA EMPRESA CON PERJUICIO PARA LA MISMA.
- 19.- AUTOLESION EN EL TRABAJO.
- 20.- EL ABANDONO DEL TRABAJO SIN JUSTIFICACION CUANDO OCASIONE EVIDENTE PERJUICIO PARA LA EMPRESA O SEA CAUSA DE ACCIDENTE PARA OTROS TRABAJADORES.
- 21.- LA IMPRUDENCIA EN ACTO DE SERVICIO CUANDO IMPLIQUE RIESGO DE ACCIDENTE O PELIGRO GRAVE DE AVERIA PARA LOS BIENES DE LA EMPRESA.
- 22.- LA DESOBEDIENCIA A LOS SUPERIORES QUE PUEDA MOTIVAR QUEBRANTO MANIFIESTO DE LA DISCIPLINA, CUANDO DE ELLA SE DERIVE PERJUICIO NOTORIO PARA LA EMPRESA O PARA LOS DEMAS TRABAJADORES.
- 23.- LA SIMULACION DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. SE 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 O HIGIENE FACILITADOS POR LA EMPRESA, CON REINCIDENCIA.
- 25.- CUALQUIER OTRA FALTA DE INDOLE GRAVE SIMILAR A LAS SEÑALADAS Y LAS DEFINIDAS COMO TALES EN LA LEGISLACION LABORAL Y JURISPRUDENCIA.

#### Sección segunda: SANCIONES.



**ARTICULO 55.- APLICACION.**

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

**A.- FALTAS LEVES:**

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

**B.- FALTAS GRAVES:**

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

**C.- FALTAS MUY GRAVES:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 60.- PRINCIPIOS SINDICALES.-** LAS PARTES, POR LAS PRESENTES ESTIPULACIONES, RATIFICAN UNA VEZ MAS SU CONDICION DE INTERLOCUTORES VALIDOS Y SE 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 CONVENIENCIA 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 AFRONTAR, A TRAVES DE ELLOS, LAS NECESARIAS RELACIONES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES. TODO ELLO SIN DETERMINAR LAS ATRIBUCIONES CONFIRADAS POR LA LEY Y DESARROLLADAS EN EL PRESENTE CONVENIO A LOS COMITES DE EMPRESA.

A LOS EFECTOS ANTERIORES, LAS EMPRESAS RESPETARAN EL DERECHO DE TODOS LOS TRABAJADORES A SINDICARSE LIBREMENTE, ADMITEN QUE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO PUEDAN CELEBRAR REUNIONES, RECAUDAR COTIZAS Y DISTRIBUIR INFORMACION SINDICAL FUERA DE HORAS DE TRABAJO Y SIN PERTURBAR LA ACTIVIDAD NORMAL DE LAS EMPRESAS; NO PODRAN SUJETAR EL EMPLEO DE UN TRABAJADOR A LA CONDICION DE QUE NO SE AFILIE O RENUNCIE A SU AFILIACION SINDICAL Y TAMPOCO DESPIDIR A UN TRABAJADOR O PERJUDICARLE 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 SUFICIENTE 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 PUEDIERA INTERRUPTIR EL DESARROLLO DEL PROCESO PRODUCTIVO. EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE POSEAN UNA PLANTILLA SUPERIOR A 50 TRABAJADORES/EXISTIRAN TABLEROS DE ANUNCIOS EN LOS QUE LOS SINDICATOS, DEBIDAMENTE IMPLANTADOS, PODRAN INSERTAR COMUNICACIONES, A CUYO EFECTO DIRIGIRAN COPIAS DE LAS MISMAS PREVIAMENTE A LA DIRECCION O TITULARIDAD DEL CENTRO.

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

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

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

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

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

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

EL COMITE DE EMPRESA TENDRA LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS:

1.1.- RECIBIR INFORMACION QUE LE SERA FACILITADA TRIMESTRALMENTE AL/ MINOS, SOBRE LA EVOLUCION 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 DEN A CONOCER A LOS SOCIOS Y EN LAS MISMAS CONDICIONES QUE A ESTOS.

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

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

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

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

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

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

1.4.- EMITIR INFORME CUANDO LA FUSION, ADORCION O MODIFICACION DEL "STATUT" JURIDICO DE LA EMPRESA SUPONGA CUALQUIER INCIDENCIA QUE AFECTE AL VOLUMEN DE EMPLEO.

1.5.- CONOCER LOS MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO ESCRITOS QUE SE UTILICEN EN LA EMPRESA, 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 MINOS, LAS ESTADISTICAS SOBRE EL INDICE DE ASENTISMO Y SUS CAUSAS, LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SUS CONSECUENCIAS, LOS INDICES DE SINIESTRALIDAD; LOS ESTUDIOS PERIODICOS O ESPECIALES DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL, Y LOS MECANISMOS DE PREVENION QUE SE UTILIZAN.

1.8.- EJERCER UNA LABOR:

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

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

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

1.10.- COLABORAR CON LA DIRECCION DE LA EMPRESA PARA CONSEGUIR ES ESTABLUCIMIENTO DE CUANTAS MEDIDAS PROCURAN 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 DIRIGIDA O INDIRECTAMENTE TENGAN O PUEDAN TENER REPERCUSION EN LAS RELACIONES LABORALES.

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

**ARTICULO 64.- CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL.**

1.- SI RECONOCE AL COMITÉ DE EMPRESA CAPACIDAD, COMO ÓRGANO COLIGADO, PARA EJERCER ACCIONES ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES EN TODO LO RELATIVO AL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS, POR DECISIÓN MAYORITARIA DE SUS MIEMBROS.

2.- LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA, Y ESTE EN SU CONJUNTO, OBSERVARÁN SIGILO PROFESIONAL EN TODO LO REFERENTE A LOS MIEMBROS, 1, 2, 3, 4 DEL R.º 19 DEL ART. 62 ANEXO DE LA LEY DE DEFENSA DE LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA, Y EN ESPECIAL DE TODAS AQUELLAS MATERIAS SOBRE LAS QUE LA DIRECCIÓN SIGA IMPRESIONABLE.

EL CARÁCTER RESERVADO, EN TODO CASO, NINGÚN TIPO DE DOCUMENTO ENTREGADO POR LA EMPRESA AL COMITÉ PODRÁ SER UTILIZADO FUERA DEL ÁMBITO DE AQUELLA Y PARA DISTINTOS FINES DE LOS QUE MOTIVARON SU ENTREGA.

**ARTICULO 65.- COMPOSICIÓN, ELECCIÓN Y MANDATO, GARANTÍAS DEL COMITÉ.**  
SE ESTARÁ A LO DISPUESTO SOBRE EL PARTICULAR EN LOS ARTICULOS 66, 67 Y 68 DEL E.T.

**ARTICULO 66.- CUOTA SINDICAL.**

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

EL TRABAJADOR INTERESADO EN LA REALIZACIÓN DE TAL OPERACIÓN REMITIRÁ A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA UN ESCRITO EN EL QUE SE EXPRESARÁ CON CLARIDAD LA ORDEN DE DESCUENTO, LA CENTRAL O SINDICATO A QUE PERTENECE, LA CUANTÍA DE LA CUOTA, ASÍ COMO EL NÚMERO DE LA CUENTA CORRIENTE O LIBRERÍA DE AHORRO EN LA QUE DEBE SER TRANSFERIDA LA CORRESPONDIENTE CANTIDAD.

LA EMPRESA EFECTUARÁ LA ANTECIPADA DEDUCCIÓN, SALVO INDICACIÓN EXCEPTIVA, DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO.

**ARTICULO 67.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.**

SE ESTABLECERÁN PACTOS O SISTEMAS DE ACUMULACIÓN DE HORAS DE LOS DISTINTOS MIEMBROS DEL COMITÉ O DELEGADOS DE PERSONAL, EN UNO O VARIOS DE SUS MIEMBROS, SIN REBASAR EL MÁXIMO TOTAL QUE DETERMINA LA LEY, PODIENDO QUEDAR RELEVADO O RELATIVADO DE LOS TRABAJOS, SIN PERJUICIO DE SU REMUNERACIÓN.

SE ACUERDA QUE PODRÁ ACUMULARSE EN UN REPRESENTANTE SINDICAL HASTA EL 20 POR 100 MÁS DE LAS HORAS CONSIGNADAS EN EL E.T. LAS CUALES SERÁN DEDUCIDAS PROPORCIONALMENTE DEL RESTO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LA PROPIA EMPRESA.

DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO LOS REPRESENTANTES SINDICALES PODRÁN, DE MUTUO ACUERDO CON LA EMPRESA, INCREMENTAR HASTA UN 20 POR 100 SU RESERVA DE HORAS ESTABLECIDAS EN EL E.T., QUE SERÁN DEDUCIDAS EN LOS MESES SUCESIVOS DE LAS RESPECTIVAS RESERVAS DE HORAS PARA ASISTENCIA A REUNIONES QUE TENGAN COMO FIN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PARA LO CUAL DEBERÁN SER CONVOCADOS FORMALMENTE POR EL SECRETARIO GENERAL DE LA CENTRAL SINDICAL, INDICANDO EL ORDEN DEL DÍA, Y DANDO TRASLADO DE LA CITACIÓN A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA SUFICIENTE ANTELACIÓN Y JUSTIFICANDO POSTERIORMENTE EL TIEMPO INVERTIDO.

NO OBSTANTE LO ESTABLECIDO EN EL PÁRRAFO ANTERIOR SE MANTIENE LO ESTABLECIDO EN EL E.T. SOBRE LAS HORAS DE DESCUENTO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES, CON LA SALVEDAD DE QUE DURANTE EL PERÍODO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA LOS REPRESENTANTES SINDICALES PODRÁN ACUMULAR ENTRE SUS RESPECTIVAS RESERVAS DE HORAS SIEMPRE QUE NO PUERDA EL MÍNIMO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.

LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO QUE INCIDAN LA RESERVA DE HORAS MENCIONADA EN REUNIONES DELIBERADORAS DE ESTE CONVENIO, LAS HORAS EMPLEADAS EN TALES REUNIONES NO SE DEDUCIRÁN.

**ARTICULO 68.- DERECHO DE INFORMACIÓN.**

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

LA INFORMACIÓN QUE SE COLOQUE EN EL TABLÓN DE ANUNCIOS DEBE ESTAR VISADA O SELLADA POR LA RESPECTIVA CENTRAL, NO SE PERMITIRÁ COLOCAR INFORMACIÓN FUERA DEL TABLÓN.

EN EL MISMO TABLÓN DE ANUNCIOS SE PUBLICARÁN MENSUALMENTE FOTOCOPIAS DE LOS MODELOS 1C-1 Y 1C-2 DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y COMO COMPLEMENTO A ESTOS, ANUALMENTE DURANTE EL MES DE DICIEMBRE, SE ESPECIFICARÁN EN LA RELACIÓN ANEXA NOMINAL DE TRABAJADORES (1C-2), LA EDAD Y FECHA DE LOS TRABAJADORES Y ANTIGÜEDAD.

EL COMITÉ DE EMPRESA ADENAS DE CONOCER LOS MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO ESCRITOS QUE SE UTILICEN EN LA EMPRESA, RECIBIRÁ INFORMACIÓN QUE LE SIRA FACILITADA TRIMESTRALMENTE, SOBRE EL MOVIMIENTO DE PERSONAL EN SU EMPRESA.

**ARTICULO 69.- DELEGADO DE LA SECCIÓN SINDICAL.**

EN AQUELLOS CENTROS DE TRABAJO CON PLANTILLA QUE EXCEDA DE 250 TRABAJADORES Y CUANDO LOS SINDICATOS O CENTRALES POSEAN EN LOS MISMOS UNA AFILIACIÓN SUPERIOR AL 15 POR 100 DE AQUELLA, LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO O CENTRAL SIRA OBTENIDA POR UN DELEGADO DE LA SECCIÓN SINDICAL.

EL SINDICATO QUE ALEGUE POSEER DERECHO A HALLARSE REPRESENTADO MEDIANTE TITULARIDAD PERSONAL EN CUALQUIER EMPRESA DEBERÁ ACREDITARLO ANTE LA MISMA FORMALMENTE, RECONOCIENDO ESTA, AGRADO, AL CITADO DELEGADO SU CONDICIÓN DE REPRESENTANTE DEL SINDICATO A TODOS LOS EFECTOS.

EL DELEGADO SINDICAL DEBERÁ SER TRABAJADOR EN ACTIVO DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS Y DESIGNADO DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS DE LA CENTRAL O SINDICATO A QUE LE REPRESENTA, SIRA PREFERENTEMENTE MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

**ARTICULO 70.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.**

1.- REPRESENTAR Y DEFENDER LOS INTERESES DEL SINDICATO A QUIN REPRESENTA Y DE LOS AFILIADOS DEL MISMO EN LA EMPRESA Y SERVIR DE INSTRUMENTO DE COMUNICACIÓN ENTRE EL SINDICATO SINDICAL O SINDICATO Y LA DIRECCIÓN DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS.

2.- PODRÁN ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA, COMITÉS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y COMITÉS PARTICIPATIVOS DE INTERPRETACIÓN, CON VOZ Y SIN VOTO Y SIEMPRE QUE TALES ÓRGANOS ADMITAN PREVIAMENTE SU PRESENCIA.

3.- TENDRÁN ACCESO A LA MISMA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN QUE LA EMPRESA DEBA PONER A DISPOSICIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DE ACUERDO CON LO REGULADO A TRAVÉS DE LA LEY, ESTANDO OBLIGADOS A GUARDAR SIGILO PROFESIONAL EN LAS MATERIAS EN LAS QUE LEGALMENTE PROCEDA, POSITIVAMENTE, LAS MISMAS GARANTÍAS Y DERECHOS RECONOCIDOS POR LA LEY, Y EL ART. 62, ETC., A LOS COMITÉS DE EMPRESA.

4.- SERÁN OÍDOS POR LA EMPRESA EN EL TRATAMIENTO DE AQUELLOS PROBLEMAS DE CARÁCTER COLECTIVO QUE AFECTEN A LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y A LOS AFILIADOS AL SINDICATO.

5.- SERÁN ASIMISMO INFORMADOS Y OÍDOS POR LA EMPRESA CON CARÁCTER PREVIJO:

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

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

c).- LA IMPLANTACIÓN O REVISIÓN DE SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CUALQUIERA DE SUS POSIBLES CONSECUENCIAS.

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

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

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

**ARTICULO 71.- EXCEDENCIA SINDICAL.**

PODRÁ SOLICITAR LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA AQUEL TRABAJADOR EN ACTIVO QUE OBTENGA CARGO SINDICAL DE RELEVANCIA PROVINCIAL, A NIVEL DE SECRETARÍA DEL SINDICATO RESPECTIVO, Y NACIONAL EN CUALQUIERA DE SUS MODALIDADES, PERMANECER EN TAL SITUACIÓN MIENTRAS SE ENCUENTRE EN EL EJERCICIO DEL DICHO CARGO, INCORPORÁNDOSE AL EJERCICIO DE SU EMPRESA, SI LO SOLICITARA EN EL TÉRMINO DE UN MES AL FINALIZAR EL DESEMPEÑO DEL MISMO. EN LAS EMPRESAS CON PLANTILLA INFERIOR A 50 TRABAJADORES, LOS AFILIADOS POR EL TÉRMINO DE SU EXCEDENCIA CUBRIRÁN LA PRIMERA VACANTE QUE DE SU GRUPO PROFESIONAL SE PRODUZCA EN SU PLANTILLA DE PERTENENCIA, SALVO PACTO INDIVIDUAL EN CONTRARIO.

**CAPITULO XII****SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 72.-** TODAS LAS EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO QUE CUENTEN CON MÁS DE 50 TRABAJADORES, O SIN ALCANZAR ESTE NÚMERO POR LA ESPECIAL PELIGROSIDAD DE LAS ACCIONES QUE REALICE; ASÍ LO ORDENE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, CONSTITUIRÁN UN COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

EN LOS SUPUESTOS EN QUE NO EXISTA COMITÉ DE EMPRESA Y ESTA CUENTE CON MÁS DE 5 TRABAJADORES, SE DESIGNARÁ UN VIGILANTE DE SEGURIDAD.

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

SERÁN LAS SIGUIENTES:

PROMOVER EN EL SENO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO LA OBSERVANCIA DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN LA MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ASÍ COMO LA DE ESTUDIAR Y PROPONER LAS MEDIDAS QUE ESTIME OPORTUNAS EN ORDEN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES Y CUALQUIER OTRAS SIEN RECOMENDADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y EL DE SANIDAD, PARA LA DEBIDA PROTECCIÓN DE LA VIDA, INTEGRIDAD FÍSICA, SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

LO ANTERIOR SE EXPRESA EN:

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

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

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

- INTERVENIR EN LA PRÁCTICA DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE POR LOS SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA O FUERA PATRONAL DE ACCIDENTES.

- VELAR POR LA ORGANIZACIÓN DE LA LUCHA CONTRA INCENDIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO.

- CONOCER LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS POR LOS TÉCNICOS DE SEGURIDAD SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, INVESTIGAR PARA SU SUBVENCIÓN Y PARA CONOCIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

- PROCURAR PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNA 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 REUNION ESPECIAL BAJO LA PRESIDENCIA DEL DIRECTOR DE LA EMPRESA O PERSONA QUE EL DESIGNI. EL COMITE SE REUNIRA CON EL MEDICO DE EMPRESA, TECNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS PARA HACER UN EXAMEN CONJUNTO DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS Y ANUALMENTE SE REDACTARA UNA MEMORIA SOBRE LAS ACTIVIDADES 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 SEGUIDO ALGUN CURSO DE SEGURIDAD O POSLAN PREPARACION ADECUADA EN ESTA MATERIA.
- UN SECRETARIO, DESIGNADO, ORDINARIAMENTE, ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, POR LA EMPRESA.

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

ARTICULO 76.- EL TRABAJADOR PODRA ACUDIR AL COMITE DE SEGURIDAD O AL VIGILANTE DE SEGURIDAD, EN EL SUPUESTO DE DEFICIAR 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 CONDUCTENTES A LA PREVENCION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON PREFERENCIA AL ABONO DE CANTIDADES POR EL CONCEPTO DE TRABAJOS PISOSOS, 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 MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO, ESTIMAN QUE POR EL SERVICIO SOCIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, MUTUA PATRONAL O SERVICIO MEDICO DE EMPRESA, HA DE EFECTUARSE UN RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.- LA INFORMACION RECOGIDA POR ESTOS SERVICIOS NO PODRA TENER OTRA FINALIDAD QUE LA PROTECCION DE LA SALUD DEL TRABAJADOR, GUARDANDOSE EL 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 Cese INMEDIATO 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 DEBE SER INFORMADO DE TODAS AQUELLAS DECISIONES RELATIVAS A LA TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO QUE TIENGAN REPERCUSION SOBRE LA SALUD FISICA Y O 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 REINCORPORA 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. DICHS ASESORES SERAN DESIGNADOS LIBREMENTE POR CADA UNA DE LAS PARTES.

### ESTRUCTURA DE LA COMISION MIXTA

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

### FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA

SON FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA LAS SIGUIENTES:

- 1.- INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO.
- 2.- ANALISIS Y NEGOCIACION SOBRE TEMAS ESPECIFICOS DEL SECTOR A PETICION DE CUALESQUIERA DE LAS DOS PARTES SOBRE:
  - EXPEDIENTES.
  - CRISIS.
  - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO etc.
- 3.- VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO COLECTIVO DE LO PACTADO.
- 4.- LA COMISION MIXTA PODRA ACTUAR EN PROCEDIMIENTOS DE MEDIACION Y ARBITRAJE SEGUN LO REGULADO EN EL PRESENTE CONVENIO.
- 5.- HOMOLOGAR, LEGITIMAR Y REMITIR AL B.O.E. PARA SU PUBLICACION TODAS LAS TABLAS SALARIALES, BIEN SEAN NACIONALES O PROVINCIALES, PARA CUALQUIER SECTOR.
- 6.- LEGITIMAR LAS SOLICITUDES DE DESCUELQUE 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 DEBEA RESOLVER EN EL PLAZO DE 15 DIAS, Y, EN EL SEGUNDO, EN EL MAXIMO DE 8 DIAS.

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

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

## CAPITULO XIV

### MEDIACION Y ARBITRAJE

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

LAS PARTES, SIEMPRE PARTIENDO DEL USO VOLUNTARIO DE ESTOS PROCEDIMIENTOS, CONSIDERAN A LA MEDIACION Y AL ARBITRAJE COMO POSIBLES ALTERNATIVAS PARA LA SOLUCION DE CUALQUIER CONFLICTO. ESTA MEDIACION SERA DE PERSONAS ELEGIDAS POR LAS PARTES, 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 DEBEN QUEDAR CLARAMENTE ESPECIFICADAS LAS MATERIAS OBJETO DE LA MEDIACION Y ARBITRAJE.

### ANEXO Nº 1

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

NIVELES	PESETAS DIA
II Personal titulado superior .....	1.782
III Personal titulado medio, Jefe adm. 1ª .....	1.678
IV Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado General fábica ..	1.622

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

## PLUSES

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

NIVELES PROFESIONALES	PARA 1985	BIENIO	QUINQUENIO
II.....	73	116	
III.....	59	94	
IV.....	56	90	
V.....	53	84	
VI.....	49	78	
VII.....	47	74	
VIII.....	44	71	
IX.....	41	66	
X.....	41	64	
XI.....	39	62	
XII.....	39	62	

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

## PARA 1986

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

## ANEXO Nº 3

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

LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO, Y VIDRIO AL SOPLETE, CON EL OBJETO DE AUNAR CRITERIOS/ A LA HORA DE APLICAR EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO Y NO PRODUCIR COMPETENCIA DESLEAL ENTRE 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 PACTADO 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 EXISTIESE ALGUN SORPANTE, SE APLICARA ESTE, COMO COMPLEMENTO.

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

## ANEXO Nº 4

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

## DE APLICACION ESTATAL

NIVELES	PESETAS DIA
II PERSONAL TITULADO SUPERIOR	3.443
III JEFE ADMINISTRATIVO DE 1º	3.202
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	1.595
X SUBALTERNOS Y ESPECIALISTA DE 1º O AYUDANTE	1.497
XI ESPECIALISTA	1.411
XII ASPIRANTE A ESPECIALISTA Y PEON	1.376
XIII PINCHES DE 16 Y 17 AÑOS	
APRENDICES DE 1º Y 2º AÑO	1.087

PLUS DE SUBVENCION AYUDA ESCOLAR POR MES 466 PESETAS.

## P L U S E C

## DE APLICACION EN MADRID Y RESTO DE PROVINCIAS

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

## DE APLICACION EN BARCELONA

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

## ANEXO Nº 5

## TABLAS DE RENDIMIENTOS

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

11.- CUALQUIER DIFICULTAD QUE EXISTA O SURJA SOBRE LA MARCHA EN EL TRABAJO, QUE NO PERMITA ALCANZAR LOS RENDIMIENTOS FIJADOS EN LAS TABLAS, SERA OBLIGACION DEL TRABAJADOR PONERLO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA EN EL PRIMER PARTE DIARIO DE TRABAJO Y SUPONDRA LA NO APLICACION DE LAS PRESENTES TABLAS.

12.- ES REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA LA APLICACION DE LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS/NORMALES, LA EXISTENCIA DE COMITE DE EMPRESA O DELEGADO (S) DE PERSONAL Y COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO O VIGILANTE DE SEGURIDAD. EN AQUELLAS EMPRESAS QUE POR TENER MENOS DE SEIS TRABAJADORES NO EXISTA REPRESENTACION DE LOS MISMOS SERA IMPRESCINDIBLE QUE ESTOS DESIGNEN UN VIGILANTE DE SEGURIDAD. EL VIGILANTE DE SEGURIDAD SERA 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 ENTREGARA AL TRABAJADOR SUJETO A LA VERIFICACION EL BOLETIN DE TRABAJO SEGUN MODELO ANEXO.

EL BOLETIN DE TRABAJO SERA CUMPLIMENTADO POR EL TRABAJADOR Y VISADO POR EL MANDO INTERMEDIO, SEMANAL O MENSUALMENTE, ENTREGANDOLE COPIA DEL MISMO AL TRABAJADOR QUE DE ESTAR DE ACUERDO LO SUSCRIBIRA CON SU FIRMA.

EN CASO DE DISCREPANCIA SE SEGUIRA EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

1).- EL TRABAJADOR PODRA FORMULAR ALEGACIONES ANTE EL RECEPTOR DEL BOLETIN DE TRABAJO.

2).- DE 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 ALIGACIONES QUE ESTIMEN 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 SOMETERAN POR ESCRITO A LA COMISION PARITARIA 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 PERCIBIRA (N) EL SALARIO DIARIO QUE HABITUALMENTE VIENIERA (N) PERCIBIENDO.

16.- LAS PRESENTES TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES QUE FIGURAN 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 REMITIRSE A LA COMISION PARITARIA TODAS LAS RECTIFICACIONES QUE DEBAN SER TENIDAS EN CUENTA HASTA SU REAJUSTE FINAL PARA SU PERFECTO FUNCIONAMIENTO.

17.- LAS TABLAS DE RENDIMIENTOS NORMALES A APLICAR EN CADA MOMENTO SE DARAN A CONOCER A LOS TRABAJADORES Y ESTARAN EXPUESTAS EN EL TABLON DE ANUNCIOS DE LA EMPRESA.

18.- LA REVISION DE ESTAS TABLAS SE EFECTUARA POR LA COMISION PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD.

19.- MODALIDADES DE COLACION:

m2 5 horas oficial

- COLOCACION S/ MADERA CON JUNQUILLO CLAVADO.....	25
- COLOCACION S/ MADERA CON JUNQUILLO Y CIMA - MASTILLA.....	21
- COLOCACION S/ HIERRO CON JUNQUILLO METALICO Y TORNILLOS.....	21
- COLOCACION S/ ALUMINIO CON GOMA A PRESTION (U) O JUNQUILLO.....	15
- COLOCACION S/ ALUMINIO CON JUNQUILLO A PRESTION.....	21
- COLOCACION S/ ALUMINIO EN CONCRETO.....	21

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

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

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

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

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

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

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

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

EL TRABAJADOR QUE NO DESEE QUE LE SEA 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.

#### DISPOSICION FINAL

EN LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONVENIO SE ESTARA 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 exagonal 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 exagonal 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 exagonal 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-