8195 *RESOLUCION de 25 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Sector de «Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida» (HISPALYT).*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Sector de «Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida» (HISPALYT), que fue remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FEMCA-UGT), de la Federación Estatal de Construcción y Madera de Comisiones Obreras y de la «Asociación Nacional de Empresarios de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida» (HISPALYT), el día 12 de marzo del corriente año, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.–Remitir el texto original de 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, 25 de marzo de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FEMCA-UGT), de la Federación Estatal de Construcción y Madera de Comisiones Obreras y de la Asociación Nacional de Empresarios de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT).

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS

CAPITULO 1º

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español. El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL

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

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

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

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero de 1985 al 31 de Diciembre de 1986.

Artículo 5º.- DENUNCIA

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

Artículo 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Artículo 7º.- INCUMPLIMIENTO

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

CAPITULO II

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

Artículo 8º.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

Artículo 9º.- FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Denunciar el incumplimiento del Convenio.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

g) Subsanar posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.

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

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

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

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

a) Exposición del problema o conflicto
b) Argumentación
c) Propuesta de solución

La Comisión Mixta de Interpretación atenderá los conflictos o problemas planteados a través de los organismos de las Organizaciones firmantes del convenio.

Artículo 108.- SUBCOMISION PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD

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

La Subcomisión de Productividad de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Estatal estudiará durante 1985 las Tablas de Rendimiento y definirá correctamente el trabajo que se desarrolla en cada unidad establecida.

Caso de que la Comisión de Productividad considerase necesaria su presencia en el centro de trabajo, una representación de la misma se desplazará obligatoriamente a dicho centro, dentro del plazo de un mes a partir de la fecha de la denuncia o consulta.

Artículo 11º CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO

La Subcomisión estará formada y funcionará en la misma forma que la Comisión Mixta de Interpretación, según lo establecido en los artículo 8 y 9 de este mismo texto.

Artículo 12º.- COMISIONES PARITARIAS PROVINCIALES

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

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

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo con sujección a las normas y orientaciones de este Convenio y de las disposiciones legales es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- PRODUCTIVIDAD

Se acompaña como Anexo II las tablas de rendimiento pactadas en el Convenio de 1983, que seguirán vigentes en su totalidad para el año 1985 y 1986.

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

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

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

Artículo 15º.- METODOLOGIA, APLICACION Y CONTROL DE LA PRODUCTIVIDAD

Las tablas de productividad o rendimiento normal que se acuerdan en este Convenio, y las existentes en los diferentes Convenios Provinciales se ajustan a los principios generales que a continuación se describen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- Las tablas de productividad o rendimiento normales contendrán las orientaciones necesarias para proceder a la comprobación o medición de los trabajos sujetos a las mismas, en caso de que por cualquier discrepancia surgiera el conflicto, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios.

Artículo 16.- CONFECCION DE LAS TABLAS DE PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO

La realización de este estudio se ha hecho mediante observaciones o muestreos, teniendo en cuenta todos los condicionamientos que concurren en la realización de un determinado trabajo sometido a observación.

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

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

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

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

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

Artículo 17.- ABSENTISMO

Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la economía, no sólo de las empresas sino también del País supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en las empresas, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal (A.I.) de 1983.

La suspensión de los contratos de trabajo prevista en el supuesto primero del Artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sólo se computará cuando la baja con acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de 20 días consecutivos.

Artículo 18.- PARTES DE TRABAJO

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

En el caso de impedimentos excepcionales para la redacción del mencionado parte, este será redactado por o en

presencia de un representante del trabajador y del trabajador mismo.

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

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

Igualmente será obligación, donde se haga parte de trabajo, que las empresas entreguen al trabajador justificante de haber entregado éste los partes de trabajo.

Artículo 19.- PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

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

Artículo 20.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

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

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

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

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

Si el riesgo de accidente fuese inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas empresas cuyo proceso sea continuo, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo y su incidencia en la salud laboral, productividad y absentismo, acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo en el transcurso de los próximo seis meses para la realización de un estudio general acerca del tratamiento de esta problemática, que pueda servir de base para la próxima negociación colectiva, a partir de 1986.

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

1.- Mantendrá reuniones periódicas en tanto se elabora el referido estudio.

2.- Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.

3.- Podrá formular, en su caso, propuestas a las que se llegue de común acuerdo, adoptando las determinaciones que resulten más apropiadas.

4.- Los representantes de las Organizaciones firmantes podrán estar asistidos por Asesores, cuando sea necesario.

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

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

Por último, las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspon-

diente, aplicación de los convenios de OIT sobre la materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

Artículo 21.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Será obligatorio que a todos los trabajadores de cada empresa se les efectúe un reconocimiento médico completo una vez al año, con notificación de los resultados a los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia del primer reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses.

Artículo 22.- ACCIDENTES DE TRABAJO

Las empresas dispondrán de una póliza de accidentes de trabajo para todos sus trabajadores.

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

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

	1985 pts	1986 pts
a) Gran invalidez absoluta y permanente (para todo tipo de relación laboral)	1.300.000	1.400.000
b) Incapacidad total y permanente para la profesión habitual y permanente parcial. según baremo	650.000	700.000
c) Muerte	650.000	700.000

Artículo 22 Bis.-

En sustitución del artículo 139 de la Ordenanza de Trabajo en la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, se establece y pacta "que todos los trabajadores al servicio de la empresa sujetos a este Convenio, causarán en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus herederos legales, el derecho a la percepción de la cantidad de CIEN MIL PESETAS, que serán abonadas directamente por la empresa, pudiendo suscribirse para ello una póliza de seguros combinada con la póliza de seguro de accidentes establecida en el artículo 22 del Convenio Colectivo Estatal.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

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

Artículo 23.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral máxima para 1985 y 1986 será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

El tiempo descanso "el bocadillo" sera de 15 minutos.

La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo acuerdo entre empresarios y trabajadores, por causa de fuerza mayor o por necesidades de fabricación o comercialización a criterio del empresario, previa comunicación a los trabajadores.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre de 1985 y 1986 respectivamente se realizarán de las 8 a las 14 horas. Los trabajadores a turnos se beneficiarán proporcionalmente en la misma medida, y en la categoría de cocedores se les compensará proporcionalmente. Los trabajadores a jornal harán en este tiempo y en condiciones normales, la misma producción total que la media realizada en las tres jornadas laborales anteriores.

Artpiculo 24.- EXCEPCIONES A LA JORNADA

Se exceptúa de la aplicación del régimen general de jornada:

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

2.- Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, podrán trabajar 50 horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenido las que excedan de las 40 horas semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 25, sobre las que excedan de las aludidas 50 horas.

Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

b) Horas extraordinarias necesaria por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: MANTENIMIENTO, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

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

Las partes acuerdan dar por reproducido en este texto el contenido de la O.M. de 1-3-83 (BOE nº 56 de 7-3-83) número 6885.

Artículo 25 Bis.- FORMA DE CALCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Artículo 26.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días, retribuidas a razón del salario base; plus salarial (25 días) y antiguedad más el promedio de los incentivos diarios que resulten de los tres últimos meses efectivamente trabajados, anteriores a su disfrute. El periodo de las vacaciones será preferentemente entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre de cada año.

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

Calendario de Vacaciones:

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

Artículo 27.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

Para los puestos de trabajo en los que se den condiciones excepcionales de toxicidad, penosidad o peligrosidad independientemente de las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar para evitarlas, y mientras exitan en alguna medida, se establece una reducción de jornada del 15% de la normal establecida para cada uno de los supuestos.

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

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

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

Artículo 28.- NOCTURNIDAD

Los trabajadores que se vean obligados a trabajar el turno de noche, tendrán una jornada de 40 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, finalizando la jornada en la madrugada del sábado.

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

Artículo 29.- LICENCIAS

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación a licencias retribuidas, percibiendo el salario base, plus salarial y antiguedad en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los 15 días y con un máximo de 30 días naturales. Estos días se podrán disfrutar antes o después de celebrado el mismo.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo

grado de consaguinidad o afinidad. Son parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad los siguientes: los hijos (incluso los del conyuge habidos en anteriores matrimonios), los padres, hermanos y abuelos de ambos conyuges, nueras o yernos y los nietos.

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

1) Desplazamiento fuera de la Provincia, cinco días.
2) En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que la atienda, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

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

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

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

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

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

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

j) Un día no retribuido por fallecimiento de tios carnales de ambos conyuges.

Artículo 30.- PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

Artículo 31.- FORMACION PROFESIONAL

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

Así mismo, tendrá derecho a permiso con reserva del puesto de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

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

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 32.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Salario Base: El salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias (365 + 60 = 425 días) según tablas anexas.

- Plus Salarial: El plus salarial tendrá el caracter de cotizable a la Seguridad Social, se liquidará por día efectivamente trabajado y considerando como días de trabajo de lunes a sábado, independientemente que se realice una jornada de lunes a viernes.

- Plus Extrasalarial: Se pagará por día efectivamente trabajado, siguiendo con la consideración de no cotizable a la Seguridad Social. Se liquidará por 6 días a la semana, sea o no laborable el sábado.

En el salario a tiempo, en ningún caso, por la aplicación de este convenio podrá producirse un incremento inferior ni superior a las cincuenta y seis mil pesetas pactadas para el presente año, salvo por la aplicación de la cláusula de revisión.

Artículo 33.- REVISION SALARIAL PARA 1985

En el caso de que Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

A efectos de contenido de este artículo, en el supuesto de que la claúsula de revisión hubiera de operar, se utilizará la siguiente base media.

BASE 1984 = 793.773

Como anexo a esta claúsula figura una tabla al final del presente convenio.

Artículo 33 bis.- CONDICIONES ECONOMICAS PARA 1986

Sobre las cifras de 1985 revisadas, en su caso, se aplicará un incremento equivalente al 100% de la inflación prevista por el Gobierno para 1986, una vez que sea anunciada con caracter definitivo.

CLAUSULA DE REVISION PARA 1986

En el caso de que el IPC, establecido por el INE, registrase al 31-12-86, un incremento superior a la inflación prevista por el Gobierno respecto a la cifra de dicho IPC al 31-12-85, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada previsión de inflación. El incremento se abonará con efectos desde el primero de Enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987.

La revisión salarial se abonará, en una paga, en el primer trimestre de 1987.

A efectos de contenido de este artículo, en el supuesto de que la claúsula de revisión hubiera de operar, se utilizará la siguiente base media:

BASE DE 1984 + 56.000 DE INCREMENTO SALARIAL DE 1985 +
+ LA REVISION SALARIAL DE 1985 = BASE DE 1985

Artículo 34.- ANTIGÜEDAD

En cumplimiento de lo establecido en el de igual número del convenio del año 1984, se acuerda que para el año 1985 se incrementarán las tablas de antiguedad (de 1984) un 7%. En años sucesivos estas bases se seguirán incrementando en las cantidades que puedan pactarse en convenio, hasta llegar a igualar el SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL vigente, momento en el que las antiguedades pasarán automáticamente a calcularse sobre éste.

Artículo 35.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 15 de Julio, y la segunda el 20 de Diciembre, con arreglo a las normas que se indican en el artículo siguiente.

Artículo 36.-

El importe de las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad- será para cada una de ellas de una mensualidad de 30 días, calculando los emolumentos a percibir de la siguiente forma:

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

b) Trabajadores que presten servicios a jornal, las pagas extraordinarias se calcularán a razón de 30 días de salario base más antiguedad y 25 días de plus salarial.

Mediante acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrán porratearse las gratificaciones por semanas o meses.

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

c) A los trabajadores casados que se incorporen al servicio militar, se les abonará, en tanto se hallen en tal situación, las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, a razón del salario base del convenio más el premio de antiguedad que tenga establecido en el momento de su incorporación.

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

Deberá de comunicar a la empresa en el mes siguiente a licenciarse el deseo de incorporarse. Si tuviera permiso de duración superior la mes, el trabajador tendrá derecho a trabajar en la empresa, en el caso de disfrutar de pase pernocta y tiempo suficiente podrá trabajar en la empresa con una jornada reducida. El tiempo que dure el servicio militar, se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 37.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

La participación en los beneficios se realizará aplicando un 6% sobre:

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

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

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

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

El personal que haya prestado servico a la empresa durante un periodo inferior a un año, percibirá la parte proporcional que corresponda.

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

Artículo 38.- DIETAS

Tendrán derecho al percibo de dieta diaria de 1.600.- pts los trabajadores que por el motivo que fuera, fueran desplazados por orden de la empresa del centro de trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho al percibo de media dieta diaria, con la cuantía de 750.- pts, los trabajadores que sean desplazados por orden de la empresa a 10 kilómetros o más del centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a su domicilio para hacer la comida de medio día, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a una hora, en cada uno de los viajes de ida y vuelta, empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo, le será retribuido como realmente trabajado.

Artículo 39.- AYUDA ESCOLAR

Los trabajadores con hijos en edad escolar, comprendida entre los 4 y los 16 años, percibirán una ayuda escolar mínima de 250.- pts por hijo y mes.

Artículo 40.- I.L.T.

Durante el periodo de enfermedad, el trabajador tiene obligación de acreditar su situación mediante la entrega semanal de los correspondientes parte médicos de confirmación de baja, a efectos de percepción de la prestación económica.

A todos los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad profesional, las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre el porcentaje efectuado por la Seguridad Social y el 100 por cien normal cotizado.

En aquellas Provincias en que se venga percibiendo complementos sobre las indemnizaciones por I.L.T., serán respetadas en los términos que tengan acordados.

Artículo 41.- JUBILACION

Todos los trabajadores, al causar baja en la empresa, por jubilación o invalidez, recibirán un premio de 1.500.- pts/por año de servicio en la empresa.

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

CAPITULO VI

- EXTINCION Y SUSPENSION DE CONTRATO

Artículo 42.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador, con al menos una antiguedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años dese el final de la anterior excedencia.

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

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

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

Artículo 43.- EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antiguedad, se concederá por la designación o elección para un cargo político o sindical a nivel del Estado, Provincia o Municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

CAPITULO VII

- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44.-

Se reconocerá un delegado sindical perteneciente a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellos centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 75 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación del 10 por ciento de aquella.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas.

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

Artículo 45.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

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

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

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

d) El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y convenios colectivos a los Comités de Empresa y delegados de personal.

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

f) Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios

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

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

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

- Sobre la fusión, absorción o modificación del "Estatus" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47.- GARANTIAS

a) Ningún representante, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de trabajador en el ejercicio legal de sus representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expeciente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restante Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48.- PRACTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, cuepa calificar de antisindicales, se estará a los dispuesto en las Leyes.

Artículo 49.-

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

Artículo 50.- DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

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

Artículo 51.- ASAMBLEAS EN LA EMPRESA

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

A estas asambleas podrán asistir y participar los representantes de los Sindicatos a los diferentes niveles, local, provincial, estatal, etc firmantes del convenio.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

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

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores que reunan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de edad de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

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

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

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

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

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de deficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1983 y 1984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1985, en las que se contemplarán previsiones de mantenimiento del nivel de empleo.

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

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

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta claúsula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatorio su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

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

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

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

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

Los acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la

mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

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

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

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

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

NO PODRAN HACER USO DE ESTA CLAUSULA LAS EMPRESAS DURANTE DOS AÑOS CONSECUTIVOS.

ALAVA, ALMERIA, AVILA, BADAJOZ, BALEARES, BURGOS, CACERES, CADIZ, CASTELLON, CIUDAD REAL, CORDOBA, LA CORUÑA, CUENCA, GERONA, GUADALAJARA, GUIPUZCOA, HUESCA, JAEN, LAS PALMAS, LEON, LERIDA, LUGO, ORENSE, PONTEVEDRA, TENERIFE, SEGOVIA, SEVILLA, SORIA, VIZCAYA y ZAMORA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1788	229	65 ó 117
III	1720	229	65 117
IV	1689	229	65 117
V	1657	229	65 117
VI	1627	229	65 117
VII	1597	229	65 117
VIII	1565	229	65 117
IX	1526	229	65 117
X	1496	229	65 117
XI	1478	229	65 117
XII	1471	229	65 117
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ALBACETE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1839	356	95
III	1816	356	95
IV	1794	356	95
V	1772	356	95
VI	1749	356	95
VII	1727	356	95
VIII	1704	356	95
IX	1682	356	95
X	1660	356	95
XI	1637	356	95
XII	1616	356	95
XIII			

Salario Base X)425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ALICANTE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1747	248	138
III	1684	248	138
IV	1655	248	138
V	1626	248	138
VI	1599	248	138
VII	1571	248	138
VIII	1543	248	138
IX	1505	248	138
X	1477	248	138
XI	1448	248	138
XII	1429	248	138
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ASTURIAS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2252	190	45
III	2179	190	45
IV	2150	190	45
V	2119	190	45
VI	2089	190	45
VII	2059	190	45
VIII	2026	190	45
IX	1986	190	45
X	1957	190	45
XI	1924	190	45
XII	1899	190	45
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: CANTABRIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1804	248	16
III	1755	248	16
IV	1730	248	16
V	1714	248	16
VI	1694	248	16
VII	1674	248	16
VIII	1653	248	16
IX	1632	248	16
X	1611	248	16
XI	1589	248	16
XII	1572	248	16
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: GRANADA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	57.187	211	79
III	54.937	211	79
IV	54.061	211	79
V	54.056	211	79
VI	53.129	211	79
VII	1718	211	79
VIII	1690	211	79
IX	1661	211	79
X	1633	211	79
XI	1605	211	79
XII	1579	211	79
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: HUELVA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1849	155	297
III	1770	155	297
IV	1739	155	297
V	1707	155	297
VI	1676	155	297
VII	1644	155	297
VIII	1613	155	297
IX	1578	155	297
X	1547	155	297
XI	1513	155	297
XII	1464	155	297
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MADRID

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1741	182	95
III	1720	182	95
IV	1701	182	95
V	1679	182	95
VI	1659	182	95
VII	1639	182	95
VIII	1630	182	95
IX	1603	182	95
X	1584	182	95
XI	1562	182	95
XII	1540	182	95
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MALAGA

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	65.563	214	199
III	65.325	214	199
IV			
V			
VI	63.993	214	199
VII	61.229	214	199
VIII			
IX	59.287	214	199
X			
XI			
XII			
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MALAGA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI	63.969	214	199
VII			
VIII	61.500	214	199
IX	60.826	214	199
X	60.152	214	199
XI	59.986	214	199
XII	59.032	214	199
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MURCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV	1581	271	325
V	1558	271	325
VI	1533	271	325
VII	1509	271	325
VIII	1486	271	325
IX	1458	271	325
X	1433	271	325
XI	1406	271	325
XII	1385	271	325
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: NAVARRA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	54.902	9.356	61
III	54.152	9.616	61
IV	51.182	9.016	61
V	50.222	8.806	61
VI	49.232	8.626	61
VII	48.272	8.416	61
VIII	45.422	7.846	61
IX	42.662	7.306	61
X	42.212	7.216	61
XI	40.166	6.796	61
XII	39.656	6.707	61
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: PALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1665	224	137
III	1641	224	137
IV	1630	224	137
V	1613	224	137
VI	1594	224	137
VII	1577	224	137
VIII	1560	224	137
IX	1547	224	137
X	1536	224	137
XI	1513	224	137
XII	1484	224	137
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: RIOJA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1799	288	16
III	1771	288	16
IV	1744	288	16
V	1716	288	16
VI	1689	288	16
VII	1661	288	16
VIII	1633	288	16
IX	1591	288	16
X	1563	288	16
XI	1543	288	16
XII	1523	288	16
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: SALAMANCA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1862	216	74
III	1820	216	74
IV	1771	216	74
V	1742	216	74
VI	1714	216	74
VII	1687	216	74
VIII	1659	216	74
IX	1622	216	74
X	1595	216	74
XI	1565	216	74
XII	1542	216	74
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: TERUEL

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1876	98	181
III	1816	98	181
IV	1788	98	181
V	1762	98	181
VI	1735	98	181
VII	1709	98	181
VIII	1680	98	181
IX	1647	98	181
X	1598	98	181
XI	1593	98	181
XII	1571	98	181
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: VALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE.	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II.	67.533	193	139
III	58.263	193	139
IV	56.587	193	139
V	54.198	193	139
VI	53.386	193	139
VII	51.330	193	139
VIII	1643	193	139
IX	1581	193	139
X	1543	193	139
XI	1513	193	139
XII	1479	193	139
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: VALLADOLID

NIVEL	SALARIO BASE.	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1728	227	274
III	1689	227	274
IV	1657	227	274
V	1634	227	274
VI	1613	227	274
VII	1592	227	274
VIII	1576	227	274
IX	1541	227	274
X	1520	227	274
XI	1497	227	274
XII	1469	227	274
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ZARAGOZA

NIVEL	SALARIO BASE.	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII	1425	574	128
VIII	1425	569	128
IX	1425	542	128
X	1425	517	128
XI	1425	490	128
XII	1425	467	128
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ZARAGOZA

NIVEL	SALARIO BASE.	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	42.835	842	128
III	42.835	772	128
IV	42.835	749	128
V	42.835	720	128
VI	42.835	703	128
Oficial 2ª	42.835	643	128
VIII			
Aux. Administ.	42.835	615	128
X			
XI			
XII			
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

TARRAGONA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
Peón	1310	341	244
Especialista 2°	1310	373	244
Especialista 1°	1310	406	244
Oficial 2°	1310	438	244
Oficial 1°	1310	471	244
Capataz	1310	503	244
Encargado	1310	527	244

PROVINCIA: BARCELONA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRA-SALARIAL
II (Licenciado, Arquitecto, Ingeniero y Jefe Admón. 1.º)	64.903	16.536	56
III (Arquitecto, Ingeniero Técnico)	53.973	13.337	56
IV (Encargado bobina mecánica)	52.729	11.986	56
V (Jefe Compras, Ventas, Admón.)	50.227	11.848	56
VI (Encargado de Taller)	1.651	630	56
VI (Encargado bona manual, Viajante, Oficial Administrativo 1.º)	47.573	12.345	56
VII (Capataz)	1.608	607	56
VIII (Oficial ladrillero)	1.586	559	56
VIII	45.194	12.147	56
IX (Oficial 2.º)	1.541	543	56
IX (Vendedor y Aux. Administ.)	43.291	10.422	56
X (Ayudante y Especialista 1.º)	1.498	532	56
X (Listero, Almacenero, Vigilante, Cobrador)	46.083	10.976	56
XI (Especialista 2.º y Peón Especializado)	1.498	532	56
XII (Peón)	1.454	516	56

Salario base × 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus salarial × 349 días (365 − (52 − 14) + 50 de extraordinarias)
Plus extrasalarial × 273 días (365 − (52 + 14 + 26))

PROVINCIA: TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI	1730	127	342
VII	1706	127	342
VIII	1691	126	342
IX	1652	125	342
X	1629	125	342
XI	1600	124	342
XII	1579	123	342
XIII	1359	119	342

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: TOLEDO

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	56.530	3.280	8.433
III	54.450	3.231	8.433
IV	53.393	3.207	8.433
V	52.893	3.195	8.433
VI	52.125	3.177	8.433
VII	51.395	3.160	8.433
VIII	50.628	3.142	8.433
IX	49.790	3.122	8.433
X	49.061	3.105	8.433
XI	47.596	3.071	8.433
XII			
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 días (365 - (52+14) + 50 de extraordinar
Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52+14+26))

CONVENIO INTERPROVINCIAL DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE 1985	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.132	57	114	192	272	351	430	509	589	668
III	1.063	53	106	181	255	329	404	478	552	627
IV	1.030	52	104	175	247	319	391	463	536	608
V	998	50	100	170	240	309	379	449	519	589
VI	967	48	96	164	232	300	367	435	503	571
VII	936	47	94	159	225	290	356	421	487	552
VIII	903	45	90	154	217	280	343	406	470	533
IX	863	43	86	147	207	268	328	388	449	509
X	832	42	84	141	200	258	316	374	433	491
XI	814	41	82	138	195	252	309	366	423	480
XII	808	40	80	137	194	250	307	364	420	477

CONVENIO E S T A T A L DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

PROVINCIA ALBACETE

TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.133	57	113	193	272	351	431	510	589	688
III	1.110	56	111	189	266	344	422	500	577	655
IV	1.087	54	109	185	261	337	413	489	565	641
V	1.064	53	106	181	255	330	404	479	553	628
VI	1.041	52	104	177	250	323	396	468	541	614
VII	1.018	51	102	173	244	316	387	458	529	601
VIII	995	50	100	169	239	308	378	448	517	587
IX	972	49	97	165	233	301	369	437	505	573
X	949	47	95	161	228	294	361	427	493	560
XI	926	46	93	157	222	287	352	417	482	546
XII	903	45	90	154	217	280	343	406	470	533

CONVENIO E S T A T A L DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

PROVINCIA ASTURIAS TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1387	69	139	236	333	430	527	624	721	818
III	1322	66	132	225	317	410	502	595	687	780
IV	1296	65	130	220	311	402	492	583	674	765
V	1268	63	127	216	304	393	482	571	659	748
VI	1242	62	124	211	298	385	472	559	646	733
VII	1239	62	124	211	297	384	471	558	644	731
VIII	1239	62	124	211	297	384	471	558	644	731
IX	1239	62	124	211	297	384	471	558	644	731
X	1239	62	124	211	297	384	471	558	644	731
XI	1239	62	124	211	297	384	471	558	644	731
XII	129	62	124	211	297	384	471	558	644	731

CONVENIO E S T A T A L DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

PROVINCIA MADRID TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS
II		54	107	182	258	333	408	483	558
III		53	105	179	252	326	400	473	547
IV		52	103	175	248	320	392	464	537
V		51	101	172	242	313	384	455	525
VI		49	99	168	237	307	376	445	514
VII		48	97	165	239	300	368	436	504
VIII		48	96	163	230	297	365	432	499
IX		47	93	158	224	289	354	419	485
X		46	91	155	219	283	347	410	474
XI		45	89	151	214	276	338	401	463
XII		43	87	147	208	269	330	390	451

CONVENIO E S T A T A L DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

PROVINCIA VALENCIA TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS
II									
III									
IV									
V									
VI									
VII									
VIII	1239	62	124	211	297	384	471	558	644
IX	1231	62	123	209	295	381	467	554	640
X	1187	59	119	202	285	368	451	534	617
XI	1152	58	115	196	276	357	438	518	599
XII	1113	56	111	189	267	345	423	501	579

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

PROVINCIA ZARAGOZA TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II		41	82	139	196	254	311	368	426	
III		40	80	136	193	249	305	361	417	
IV		39	79	134	189	244	293	347	409	
V		39	77	131	185	239	293	347	401	
VI		38	76	128	181	234	287	340	392	
VII		37	74	126	177	229	281	333	386	
VIII		37	73	124	176	227	278	329	381	
IX		36	71	121	171	220	270	320	370	
X		35	70	118	167	216	265	313	362	
XI		34	68	115	163	211	258	306	353	
XII		33	66	112	159	205	252		344	

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1985)

PROVINCIA ALICANTE TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1089	54	109	185	261	338	414	490	566	643
III	1025	51	103	174	246	318	390	461	533	605
IV	995	50	100	169	239	308	378	448	517	587
V	965	48	97	164	232	299	367	434	502	569
VI	937	47	94	159	225	291	356	422	487	553
VII	910	46	91	155	218	282	346	410	473	537
VIII	880	44	88	150	211	273	334	396	458	519
IX	842	42	84	143	202	261	320	379	438	497
X	813	41	81	138	195	252	309	366	423	480
XI	783	39	78	133	188	243	298	352	407	462
XII	764	38	76	130	183	237	290	344	397	451

8196 *RESOLUCION de 5 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.834 la herramienta llave radio con empuñadura 11 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-11, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave radio con empuñadura 11 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-11, 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 radio con empuñadura 11 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-11, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», 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. 1.834-5-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° 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, 5 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.