

c) Coordinación y, en su caso, ejecución de actividades deportivas extraescolares.

d) Todas aquellas actividades no lectivas propias de su condición de Profesor del Centro.

Sexto.-Las Direcciones Provinciales del Departamento tendrán a su cargo la organización y seguimiento del programa, así como la selección de los Centros, correspondiendo la supervisión general del mismo a la Dirección General de Centros Escolares.

Séptimo.-Las Direcciones Provinciales, oídos los Centros, determinará cuáles se incorporan al programa, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) La existencia en el Centro de Profesorado enumerado en el apartado 8.º de la presente Orden.

b) Las disponibilidades horarias del Profesorado de los Centros.

c) Las dotaciones específicas de profesorado que se les asigne con cargo al programa.

Octavo.-A los efectos de lo dispuesto en el punto anterior, los Directores provinciales efectuarán las adscripciones del Profesorado que voluntariamente debe participar en el programa con los siguientes criterios:

a) Los propietarios definitivos que se encuentren en alguna de las circunstancias enumeradas en el punto cuarto de la presente Orden impartirán la Educación Física en su Centro de destino.

b) Los Profesores que no resultaran adscritos en su propio Centro de acuerdo con las prioridades establecidas en los apartados a) a f) del punto cuarto de la presente Orden podrán optar a otro Centro de su provincia que participe en el programa.

Los Directores provinciales efectuarán las adscripciones atendiendo al criterio de proximidad al Centro o localidad correspondiente.

c) Los Profesores con destino provisional serán adscritos a los Centros restantes.

Noveno.-Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior las Direcciones Provinciales podrán adscribir Profesores de los señalados en el apartado octavo a los equipos de Educación Compensatoria de apoyo a la Escuela rural.

Décimo.-Las Direcciones Provinciales seleccionarán el Profesorado presentando las propuestas de adscripciones a la Dirección General de Personal y Servicios antes de la adjudicación de destino a los propietarios provisionales.

Undécimo.-Hasta tanto se generalice el programa a todos los Centros de EGB las Direcciones Provinciales podrán proponer al Departamento la prórroga o establecimiento de nuevos convenios de colaboración con otras Administraciones, Instituciones o Asociaciones para la impartición de la Educación Física.

Duodécimo.-Se autoriza a las Direcciones Generales de Personal y Servicios, Centros Escolares y Renovación Pedagógica a dictar las instrucciones oportunas para el desarrollo de la presente Orden.

Decimotercero.-La presente Orden no será de aplicación en las Comunidades Autónomas que hayan recibido transferencias plenas en materia de educación en los respectivos Reales Decretos de traspaso de competencias.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 5 de junio de 1987

MARAVALL HERRERO

Ilmo. Sr. Director general de Centros Escolares.

13846 RESOLUCION de 18 de mayo de 1987, de las Direcciones Generales de Enseñanza Superior y de Renovación Pedagógica, por la que se autoriza la convocatoria extraordinaria de Reválida de los estudios de Asistentes Sociales.

Visto el escrito del Director de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid (antigua Escuela Oficial de Asistentes Sociales) en el que solicita autorización para celebrar, como en años anteriores, exámenes extraordinarios de Reválida de los estudios de Asistentes Sociales.

Estas Direcciones Generales han resuelto lo siguiente:

Primero.-Autorizar a la Escuela Universitaria de Trabajo Social (antigua Escuela Oficial de Asistentes Sociales) para anunciar convocatoria extraordinaria de Reválida de los estudios de Asistentes Sociales, a la que podrán acogerse los alumnos que cumplan los requisitos establecidos en la Orden de 25 de mayo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de julio siguiente). La celebración de estas pruebas tendrán lugar los días 25 y 26 de junio en convocatoria ordinaria y los días 24 y 25 de septiembre en convocatoria extraordinaria de 1987.

Segundo.-A los efectos de juzgar dichas pruebas finales se constituyen los Tribunales que actuarán en las poblaciones que se indican en el párrafo tercero.

Tercero.-El Tribunal de Madrid estará integrado por:

Presidente: Don José Aurelio Palafox Bogdanovitch, Profesor titular de Medicina de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Vocales:

Doña María Isabel Ramírez de Mingo, Profesora titular de Trabajo Social de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Don Antonio Sánchez Arjona, Profesor titular de Psicología de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Doña María Esther Gómez Colilla, Profesora de Derecho de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Doña Mónica Egea Reche, Profesora de Sociología de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Dicho Tribunal actuará en los locales de la Escuela Universitaria de Trabajo Social, calle Manuel Bartolomé de Cossío, sin número de Madrid (Ciudad Universitaria). Ante el mismo realizarán los exámenes los alumnos procedentes de todas las Escuelas reconocidas de Asistentes Sociales de toda España (excepto los alumnos de las Escuelas de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife que se presentarán ante el Tribunal que se constituya en Las Palmas), los alumnos procedentes de la extinguida Escuela Oficial de Asistentes Sociales y los alumnos libres que así lo soliciten.

El Tribunal de Las Palmas estará integrado por:

Presidente: Don Manuel Lobo Cabrera, Doctor en Historia y Vicerrector de la Universidad de La Laguna.

Vocales:

Don Manuel Alemán Alamo, Licenciado en Sociología.

Doña María Teresa Bueno, Asistente Social y Presidenta del Colegio Profesional de Asistentes Sociales de Las Palmas.

Don José O'Shanaham, Licenciado en Medicina.

Don Fernando Redondo Rodríguez, Presidente del Colegio de Economistas de Las Palmas.

Dicho Tribunal actuará en los locales de la Escuela Universitaria Politécnica, plaza de la Constitución, sin número, de Las Palmas, y ante el mismo realizarán los exámenes de Reválida, los alumnos procedentes de las Escuelas reconocidas de Asistentes Sociales de Canarias, así como los alumnos libres que lo soliciten.

Cuarto.-La matrícula para esta prueba de Reválida se efectuará durante los días comprendidos entre el 1 y el 10 de junio de 1987 (ambos inclusive), en la Secretaría de la Escuela Universitaria de Trabajo Social, debiendo presentar la documentación a que hace referencia la Orden de 25 de mayo de 1971.

Lo que se comunica a VV. SS. para su conocimiento y efectos

Madrid, 18 de mayo de 1987.-El Director general de Renovación Pedagógica, Alvaro Marchesi Ullastres.-El Director general de Enseñanza Superior, Francisco de Asís de Blas Aritio.

Director de la Escuela Universitaria de Trabajo Social (antigua Escuela Oficial de Asistentes Sociales) y señores Directores de las Escuelas de Asistentes Sociales Reconocidas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13847 RESOLUCION de 27 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como al Comercio al Por Mayor y Exclusivista del Vidrio y la Cerámica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, Comercio de Venta al Por Mayor y Exclusivista del Vidrio y la Cerámica, que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1987, de una parte, por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos Unión General de los Trabajadores y Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores, y de conformi-

dad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, ASI COMO AL COMERCIO DE VENTA AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTA DEL VIDRIO Y LA CERÁMICA PARA 1987

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Comisión Negociadora*.—El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, como representación empresarial, y por las Centrales Sindicales, C.C.OO. y U.G.T., como representación trabajadora.

Art. 2.º 2.1 *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

2.2 *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 cerámicas, así como al comercio de venta al por mayor y exclusivista del vidrio y la cerámica.

Este Convenio Colectivo no afecta a lo dispuesto en Convenios Colectivos de ámbito distinto, salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al mismo.

2.3 *Ambito personal*.—Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a las actividades ya mencionadas en el ámbito funcional y sus trabajadores.

2.4 *Ambito temporal (vigencia y duración)*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1987 y expirará el día 31 de diciembre de 1988.

Su duración será de dos años, es decir, desde el día 1 de enero de 1987 hasta el día 31 de diciembre de 1988.

2.5 *Vinculación a la totalidad*.—El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

2.6 *Normas subsidiarias*.—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970 y demás legislación vigente.

Art. 3.º *Denuncia del Convenio*.—El Convenio Colectivo se prorrogará por la tática de año en año, si, en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de expiración no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

CAPITULO II

Art. 4.º *Condiciones económicas*.—A partir del día 1 de enero del año 1987 se incrementarán en un 6,5 por 100 las tablas salariales del Convenio de 1985/1986 en vigor en 31 de diciembre de 1986 y todos los conceptos retributivos de todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, con exclusión de la antigüedad que se regirá por lo establecido en el artículo 9 de este Convenio.

Para el año 1988, el incremento salarial se pactará en reunión de negociación colectiva.

En las Empresas del Sector de Ampollas y Frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete se regirán por el anexo 3. En lo no previsto en dicho anexo se regirán por el presente artículo y resto del Convenio.

Art. 5.º *Anticipos a cuenta del Convenio*. A) En las Empresas donde se hayan entregado o entreguen a cuenta del Convenio anticipos económicos, estos serán absorbidos y compensados por el propio Convenio, siempre que se hayan reflejado con claridad tales anticipos a cuenta.

B) En los conceptos «ad personam» dados a título individual y con esta naturaleza se trasladará el posible incremento de los mismos al seno de la Empresa y de no existir acuerdo entre las partes quedarán congelados dichos conceptos.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos*.—Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por lo que subsistirán, en su

caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las Empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

Art. 7.º *Cláusula de descuelgue*.—El porcentaje de incremento salarial establecido en el artículo 4 del presente Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva o fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1985 y 1986. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1987. En cuanto a 1988 se contemplarán los periodos equivalentes.

En estos casos la fijación del aumento de salarios, necesariamente, habrá de establecerse entre el 3 ó el 3,25 por 100.

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

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores, la documentación precisa (Balances, Cuentas de Resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas), que justifiquen un tratamiento salarial diferente.

En este sentido, las Empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

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

Podrán contar con sus asesores para verificar la documentación aportada por la Empresa.

Las solicitudes de descuelgue, así como los datos que deben aportar para la misma, deberán ser presentados en el plazo máximo de quince días hábiles desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio a la autoridad laboral competente, a la Comisión Mixta de Interpretación, a la que se le remitirá por triplicado ejemplar la solicitud de descuelgue exclusivamente y a la representación sindical de la Empresa afectada por el descuelgue.

No podrán hacer uso de la cláusula de descuelgue aquellas Empresas que la hayan utilizado tres años consecutivos o cinco alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Durante el año 1987 el servicio de mesa de ANFAPOL se regirá por las normas específicas del acuerdo de reestructuración o por los pactos existentes entre Empresa y sus trabajadores.

Art. 8.º *Cláusula de revisión salarial*.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial de la diferencia de dicho porcentaje sobre el IPC tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra (5,75). Tal incremento no podrá ser superior a un punto y se abonará en efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1988.

El porcentaje de revisión salarial para 1988 se pactará en reunión de negociación colectiva durante el mismo año 1988.

Art. 9.º *Antigüedad*.—A aquellos trabajadores que durante los años 1987 y 1988 les venza un bienio o quinquenio tendrán derecho a percibir las cantidades que figuran en las tablas del anexo 2 del presente Convenio. Dichas cantidades serán acumuladas, en su caso, a lo que viniere percibiendo el trabajador por el mismo concepto y se aplicarán en dicha forma a partir del día en que se cumpla el vencimiento del bienio o quinquenio correspondiente. De no darse vencimiento en los citados años, la antigüedad quedará invariable.

Art. 10. *Dietas*.—Dieta completa: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del Centro habitual por orden de la Empresa.

Se devengará dieta completa el día de salida cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

En el caso de que el trabajador deba efectuar una sola comida y pernoctar se devengará el importe resultante del promedio aritmético entre la media y la dieta completa.

Media dieta: Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y sólo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

Condiciones de los desplazamientos:

a) Se considerará desplazamiento si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta. El exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de diez kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el Centro de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será 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 sufrirán un incremento del 6,5 por 100.

CAPITULO III

Art. 11. *Jornada laboral.*-Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo; con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de mil ochocientas dieciséis horas para 1987, igualmente de trabajo efectivo, respetándose las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores a cada persona.

La jornada laboral para 1988 se pactará en negociación colectiva en dicho año.

Art. 12. *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.

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

En función 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.

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

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

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la utilidad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.º, punto 1, del Real Decreto 1585/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Horas extraordinarias estructurales: Son todas las que ordinariamente tienen tal carácter extraordinario derivado de la naturaleza de la actividad (necesidad por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural).

Cabe la posibilidad de que por acuerdo entre la Dirección 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.

Art. 13. *Vacaciones.*-Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la Empresa.

Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo. Estas no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo.

Todo trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación 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 liquidará en metálico la parte proporcional positiva o negativa correspondiente.

Art. 14. *Vacaciones colectivas.*-En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, el trabajador con menos de un año en la Empresa podrá trabajar en dependencias que presten servicio en el periodo de cierre por vacación, si organizativamente es posible. En otro caso, disfrutará la vacación completa, cobrándola entera, anotando en su expediente que tales vacaciones se le imputarán no al año natural sino a un año de trabajo comenzando a contar desde la fecha inicial de su servicio al objeto de contabilizar correctamente la parte proporcional activa o pasiva que deba imputarse a su liquidación final por cese por cualquier causa.

El personal preciso para servicios de mantenimiento y labores que sólo pueden realizarse en ocasión de estar paradas las instalaciones de la Empresa realizará sus vacaciones en turnos individualmente programados.

Art. 15. *Programación de vacaciones.*-El empresario podrá 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 tendrán en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de personal de cada especialidad o puesto de trabajo que pudiese paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la Empresa. En tales casos, tenderá a darse preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar para que puedan disfrutar sus vacaciones en épocas escolarmente no lectivas, debiéndose en los demás casos establecer algún criterio de rotación en la elección de fechas de disfrute individual.

Art. 16. *Retribución de las vacaciones.*-La retribución de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del disfrute de las mismas. No obstante lo anterior, si existiera común acuerdo entre las partes, se abonarán dentro de los diez días siguientes a terminarse. En este último supuesto, si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador estuviera de baja por ILT cobrará el salario correspondiente a vacaciones y no la prestación por ILT.

Serán abonadas calculándose las retribuciones variables conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales (con exclusión de pluses de distancia, transporte, dietas y otros conceptos no salariales), en jornada normal, con exclusión en todo caso de horas extraordinarias, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

CAPITULO IV

Productividad

Art. 17. *Productividad.*-Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma

permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes. Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivos.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados; teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes los consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la Empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de Empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: El de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de Empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores del nivel del índice de productividad que se considera como normal o periodo base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitida por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas 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 período de vigencia del presente Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través 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 aplicará lo establecido en el apartado 6 se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de periodos de prueba y adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el presente Convenio.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 18. *Dirección de la actividad laboral.*—La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad de la dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

La mecanización, progresos técnicos y organización deberán efectuarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores. Los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejoren tanto la economía de la Empresa como la de los trabajadores.

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Art. 19. *Puntos que comprende la organización científica del trabajo.*—1.º La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

2.º La fijación y exigencia de los rendimientos mínimos.

3.º La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa o a las específicas de determinado Departamento, Sección, Subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

4.º La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

5.º La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

6.º La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado y limpieza de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador, en relación con su actividad o puesto de trabajo.

7.º La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.

8.º La realización en cualquier momento de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

9.º La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

10. El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresadas a través de sus representantes, en espera de resolución de los Organismos a quienes corresponda.

11. La fijación de una fórmula clara y sencilla para que los cálculos de salarios puedan ser fácilmente comprendidos por los trabajadores.

12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas.

Art. 20. *Actividades y rendimientos.*—A los efectos de la organización científica del trabajo en las Empresas que apliquen cualquiera de los sistemas internacionales admitidos se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) Actividad normal.

b) Actividad habitual.

c) Actividad óptima.

d) Rendimiento mínimo exigible.

e) Rendimiento habitual.

f) Rendimiento óptimo.

g) Rendimiento exigible.

h) Tiempo máquina.

i) ~~Tiempo normal.~~

j) Tiempo de recuperación o descanso.

k) Trabajo libre.

l) Trabajo limitado.

Art. 21. *Definiciones.*—a) Actividad normal: Es la que desarrolla un trabajador medio consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, y sin estímulo de una remuneración con incentivo, descansos incluidos.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices, 100, 75 ó 60.

b) Actividad habitual: Es la que desarrolla habitualmente un trabajador y que está comprendida entre los índices 100-130 (140), 75-100 ó 60-80.

c) Actividad óptima: Es la óptima que puede desarrollar un trabajador sin perjuicio de su vida profesional trabajando la jornada laboral completa, descansos incluidos.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 u 80.

d) Rendimiento mínimo exigible: Es la mínima cantidad de trabajo exigible a un trabajador normal. Se corresponde con los índices 100, 75 ó 60.

e) Rendimiento habitual: Es la cantidad de trabajo que efectúa habitualmente un trabajador y que está comprendida siempre entre los índices 100-133 (140), 75-100 ó 60-80.

f) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un trabajador efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. Se corresponde con los índices 133 (140), 100 u 80.

g) Rendimiento exigible: Es el que habitualmente viene obteniendo el trabajador sea cual fuere el sistema de remuneración de su trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al normal.

h) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

i) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

j) Tiempo de recuperación o descanso: Es el que precisa el trabajador para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

k) Trabajo libre: Es aquél en que el trabajador puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

l) Trabajo limitado: Es aquél en que el trabajador no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio.

A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

m) Las actividades y rendimientos anteriormente definidos se entienden sin detrimento, en ningún caso, de las calidades preestablecidas por la Empresa

SECCIÓN 2.ª TRABAJO CON INCENTIVO

Art. 22. *Concepto.*—Se consideran incentivos o complementos por cantidad y/o calidad, cualquier clase de retribución variable en su cuantía, en función de la cantidad y/o calidad de la producción obtenida en un período de tiempo determinado. Dichos incentivos, según el sistema organizativo de cada Empresa, tendrán que determinarse ya sobre unidades de trabajo producidas, o sobre unidades vendidas, o mediante cualquier otra forma de medición.

Se empieza a devengar incentivo a partir de la actividad normal.

Art. 23. *Remuneración del trabajo con incentivo.*—Para su establecimiento se tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

- 1.º Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la Empresa.
- 2.º El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida.
- 3.º Medio ambiente en el que se realice el trabajo.
- 4.º Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral.
- 5.º Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar.

Art. 24. *Sistema de incentivos a actividad fija.*—Podrán establecerse sistemas de incentivos a actividad fija, pactada entre Empresa y trabajadores (o sus representantes legales). Dicha actividad se podrá medir por la productividad global de un grupo de trabajo, línea, sección de fábrica, etc., y de acuerdo a la producción realmente entregada, con la calidad exigida, descontando la producción rechazada por causas imputables a los trabajadores. Solamente se remunerará si se alcanza o supera dicha actividad pactada.

Art. 25. *Salario garantizado en trabajos con incentivo.*—Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo, a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y/o unidad de obra a que se refiere este capítulo no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, el trabajador tendrá derecho, a la prima promedio de los tres meses anteriores, hasta un 25 por 100 del salario base.

El salario base y los conceptos retributivos relacionados con el mismo se devengan íntegramente si se desarrolla actividad normal.

La disminución de la actividad por debajo de la normal, imputable al trabajador, produce la pérdida de los conceptos dichos

en el mismo porcentaje en que se ha bajado la actividad normal, con independencia de la sanción que se pueda aplicar por la falta cometida.

En causa de fuerza mayor o en la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas no imputables a la Empresa, se garantizará el salario de rendimiento normal a los trabajadores afectados.

Para acreditar el derecho al salario de los párrafos 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, percibirá la que corresponde a los mismos.

SECCIÓN 3.ª PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN DE LOS SISTEMAS

Art. 26. *Procedimiento de implantación.*—El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en las Empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes, será el que sigue:

Primero.—Las Empresas notificarán por escrito a sus trabajadores, a través de sus representantes, si los hubiere, con quince días de antelación, la implantación de un sistema o método técnico de organización del trabajo, exponiendo en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

La dirección de la Empresa facilitará el correspondiente estudio a la representación sindical. El método operatorio estará en el puesto de trabajo, estando a disposición de la representación sindical o de los trabajadores interesados las cantidades de trabajo y tiempos asignados a cada tarea.

Segundo.—Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba que no podrá ser superior a cuarenta y cinco días laborables.

Tercero.—Se garantizará al trabajador, durante el citado período, la percepción del salario que viniera disfrutando.

Cuarto.—Al finalizar el período de prueba, los representantes de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo, razonado y por escrito, ante la Empresa con el sistema o método que se intente implantar. De existir Comité de Empresa, la disconformidad se reflejará en el Acta correspondiente.

Quinto.—En el plazo de ocho días después de recibir el escrito de los Delegados de Personal o del Acta del Comité de Empresa, la Empresa decidirá acerca de las cuestiones sobre las que se planteen las discrepancias.

Sexto.—Contra la decisión de la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán recurrir ante la Autoridad Laboral competente, dentro del plazo de quince días, sin perjuicio de la implantación del sistema por la Empresa.

Art. 27. En los sectores en que por sus especiales circunstancias resultara muy difícil o imposible establecer un sistema de organización científica del trabajo, pero fuera factible elaborar unas tablas de rendimientos y/o productividad se tendrán a éstas una vez sean aprobadas por las respectivas representaciones empresarial y social.

El Sector de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano se regirá por las tablas de rendimientos del anexo 5.

Art. 28. *Modificación sustancial del sistema.*—Se consideran modificaciones sustanciales del sistema de incentivos, su supresión y cualquier otra modificación que represente cambio de un sistema por otro distinto, en forma que afecte a los principios estructurales del mismo.

En estos casos deberá seguirse el mismo procedimiento del artículo 25 del presente Convenio.

Art. 29. *Revisión y actualización del sistema.*—Se procederá al reajuste de tiempos de forma que las actividades a pagar sean en todo momento en función de las actividades reales desarrolladas y no de las producciones obtenidas, siempre que se produzcan variaciones de las circunstancias que concurrían en su valoración, o se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de:

- a) Errores de cálculo, de transcripción o de apreciación de actividades o coeficientes de descanso verificados.
- b) Adaptación al puesto de trabajo o al trabajo mismo.
- c) Modificación sustancial de los métodos operatorios de cualquier origen o naturaleza.
- d) Cambio de las condiciones de trabajo o plantilla de personal.
- e) Cambio de métodos de fabricación, instalación, maquinaria, utillaje u otras circunstancias.

Art. 30. *Reclamaciones.*—En los casos previstos en el artículo 29, el trabajador o trabajadores disconformes podrán formular su reclamación siguiendo los trámites señalados en el artículo 26, apartado 4.º del presente Convenio.

SECCIÓN 4.ª NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIONES DEL TRABAJO

Art. 31. *Cambio de puesto de trabajo.*—Dentro de la organización del trabajo, las Empresas efectuarán los cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este Convenio en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior e igual categoría.

Art. 32. *Valoración de los puestos de trabajo.*—Las Empresas dentro de su facultad de organización podrán realizar valoración de sus puestos de trabajo para jerarquizar éstos, de acuerdo con las funciones realmente encomendadas.

Art. 33. *Obediencia en el trabajo.*—Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la Empresa.

Art. 34. *Reclamaciones de los trabajadores.*—Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto reglamentario.

Las Empresas contestarán en el plazo máximo de diez días las cuestiones así planteadas.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado puede acudir y plantear su reclamación ante el Delegado de Personal o Comité de Empresa, si existiere, o ante el Organismo Administrativo o Jurisprudencial de Trabajo competente.

Art. 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 máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confien; los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Art. 36. *Diligencia en el trabajo.*—El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la Empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades del trabajador, que debe conocer el empresario.

Art. 37. *Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.*—El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. Todo trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la Empresa ejerciendo una competencia desleal.

SECCIÓN 5.ª OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS

Art. 38. *Documentos de cotización.*—Todas las Empresas a las que es de aplicación este Convenio vienen obligadas a archivar los documentos de cotización de la Seguridad Social correspondientes a los últimos cinco años.

SECCIÓN 6.ª TRABAJOS A TURNOS

Art. 39. 1. Se entiende que es facultad privativa de las Empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. *Ausencias imprevistas:* En los casos de ausencias imprevistas en los que el trabajador no se presente al trabajo durante toda su jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente y sólo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

3. *Retrasos:* Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y, en todo caso, hasta un máximo de dos horas para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

4. *Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores las disfrutará el trabajador durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.*

Art. 40. *Casos especiales de retribución.*

1. *Trabajos de superior categoría:* En los casos de necesidad, y por el plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete meses en dieciocho meses, el trabajador podrá ser

destinado a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando trabajos de categoría superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal categoría, percibiendo las retribuciones correspondientes a la misma.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación de categoría ni salario. En todos los casos les serán notificados previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

2. *Trabajos de inferior categoría:* La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevistas, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del trabajador o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir plaza vacante en la suya, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se le retribuye.

3. *Trabajos de igual categoría:* Las Empresas, dentro de sus facultades de organización, podrán destinar a sus trabajadores a puesto de trabajo distinto, dentro de la misma categoría profesional, en cuyo caso percibirán éstos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto, que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

4. *Personal con capacidad disminuida:* El personal cuya capacidad por edad y otra circunstancia haya disminuido antes de su jubilación o retiro, deberá ser destinado por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose su clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, así como el sueldo o salario que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo. El trabajador que no esté conforme con el pase a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá reclamar siguiendo el procedimiento del artículo 26, 4.º, de este Convenio.

Cuando en la Empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por los trabajadores de capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocuparlos los que carezcan de subsidio, pensión o medio propio para su sostenimiento y también los que, rebasando los cuarenta y cinco años de edad, tengan dificultades para colocarse en otros trabajos por razón de la misma. El personal acogido a esta situación no rebasará el 5 por 100 del total de la misma categoría en que quede encuadrado.

5. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:* A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre salario base. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

No vendrán obligados a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas Empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía al salario de calificación 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, dejarán de abonarse las indicadas bonificaciones.

6. *Gratificaciones extraordinarias:* Deberán hacerse efectivas:

- A) Beneficios: Hasta el día 31 de marzo.
- B) Verano: Hasta el 15 de julio.
- C) Navidad: Hasta el 20 de diciembre.

CAPITULO VI

Del contrato de trabajo

Art. 41. Para cualquier tipo de contrato de trabajo se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art. 42. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio médico o facultativo que designe libremente el empresario.

2. Se pacta un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo (empleados) y quince días para el resto del personal.

El empresario propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, pero no la del contrato a tiempo o servicio y obra determinados.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán computados como a cuenta del período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Art. 43. Contratos temporales.

1. Contrato de relevo: Este tipo de contratos se formalizará de acuerdo con lo que establece el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

2. Contrato para la formación: Es aquel por el que el trabajador mayor de dieciséis años y menor de veinte, y sin límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con minusválidos, se obliga simultáneamente a prestar un trabajo y a recibir formación y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar al trabajador una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

3. Contrato de aprendizaje: Será trabajador con contrato de aprendizaje el mayor de dieciséis años cuyos trabajos o funciones no pugnen con la finalidad primordialmente formativa que se señala al aprendizaje, lo que no excluye la limpieza de la maquinaria o del puesto de trabajo donde realice su aprendizaje para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

Particularidades de los contratos temporales:

a) Los empresarios deberán notificar a los representantes legales de los trabajadores en la Empresa los contratos concertados en la misma, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, figurando el condicionado de los mismos.

b) Las Empresas no podrán contratar temporalmente al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, cuando desde la fecha en que la Empresa hubiera amortizado puestos de trabajo por despido, declarado improcedente, por regulación de empleo o por la causa objetiva prevista en el artículo 52, c), del Estatuto de los Trabajadores si no han transcurrido, al menos, doce meses ni si los trabajadores hubieran estado vinculados a la misma Empresa por contrato temporal de esta naturaleza durante los doce meses inmediatamente anteriores, salvo que la duración de aquél hubiera sido inferior a tres años, en cuyo caso podrán realizar una nueva contratación hasta alcanzar el mencionado límite 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 contratación de esta naturaleza, por la terminación de otro contrato temporal que hubiera agotado el plazo máximo de duración legalmente previsto.

c) Durante la duración del contrato el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Art. 44. Ascensos.—Los ascensos para las restantes categorías se registrarán por los siguientes criterios:

a) Automáticamente, por el mero hecho de cumplir dieciocho años los aspirantes Administrativos serán ascendidos a Auxiliares; los Pinches, a Peones, y los Botones, a la categoría de Ordenanza o cualquiera otra vacante que se produzca dentro del grupo de clasificación de Subalternos.

b) Los ascensos no automáticos se harán por el sistema concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la Dirección de la Empresa la dará a conocer al Comité de Empresa y Delegados de personal, quienes, para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tableros de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo máximo de tres días el Tribunal

Calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

La composición del Tribunal será:

Presidente, designado por la Dirección de la Empresa.

Un Técnico nombrado por la Empresa, perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.

Dos miembros del Comité de Empresa, o nombrados de entre la plantilla por éste. De éstos, como mínimo, uno de ellos habrá de ostentar igual o superior grupo profesional que la vacante a cubrir.

Un Secretario, cargo que ordinariamente será un Administrativo, designado por la Dirección de la Empresa, que levantará acta de las reuniones.

En parejas condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

1. Al más antiguo en la categoría inferior.
2. Al más antiguo en la Empresa.

Art. 45. Personal subalterno.—Tendrán preferencia para las vacantes de subalternos que se produzcan aquellos trabajadores fijos de plantilla que por razones de edad o condiciones físicas deban pasar por prescripción facultativa a puestos de menor esfuerzo, siempre que éstas no impidan el desempeño normal del cargo.

CAPITULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Art. 46. Licencias retribuidas.—1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días en caso de matrimonio. Un día en la fecha de celebración por matrimonio de un hijo, padres o hermanos.

b) Dos días 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 será de cuatro días. En caso de gravedad se puede prolongar hasta cinco días, justificándolo.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

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 será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa, y para reingresar deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 47. Permisos retribuidos por exámenes.—El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

Art. 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 anticipar el cumplimiento de aquél, se les reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de un mes desde la fecha de su licenciamiento.

Los trabajadores que prestando servicio militar disfruten de licencias o permisos superiores a un mes podrán reintegrarse al trabajo durante el citado periodo de tiempo, siendo obligatoria su admisión por las Empresas.

Art. 49. *Jubilación anticipada.*—Se establece por vía de pacto, si la Administración en su día lo permite y admite, la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, y la sustitución de tales trabajadores por otro trabajador con cuquiera de las modalidades de contrato de trabajo vigentes en la actualidad (excepto los de tiempo parcial), con un periodo mínimo superior a un año.

La representación obrera y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años para los niveles del II al XII, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

CAPITULO VIII

Extinción del contrato de trabajo

Art. 50. En todo caso se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO IX

SECCIÓN 1.ª FALTAS

Art. 51. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 52. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación 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 perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillaje, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados sin reincidencia.
11. Cualquier otra de carácter análogo.

Art. 53. *Faltas graves.*—Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad laboral transitoria.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
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 considerará «falta muy grave».
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que fueren.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá 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 avería 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, así 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 autorización escrita.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación 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 misión en presencia del representante sindical o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.

15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado y puedan causar perjuicios graves a la Empresa.

16. Encontrarse en los locales de la Empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la Empresa sin la debida autorización escrita.

17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, 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 máquinas o instalaciones.

18. Cambiar o revolver las pertenencias de la Empresa o de sus trabajadores.

19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la Empresa sin reincidencia.

22. Cualquier otra de carácter análogo.

Art. 54. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más 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 más días 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 demás 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, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

6. Haber recaído 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 toxicomanía, así como la distribución 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 obligatoria.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la Empresa, si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración 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 sanción.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos; el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Empresa con perjuicio para la misma.

19. Autolesión en el trabajo.

20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgos de accidente o peligro grave de avería 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 demás trabajadores.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad laboral transitoria.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiénicos facilitados por la Empresa con reincidencia.

25. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencia.

SECCIÓN 2.ª SANCIONES

Art. 55. *Aplicación.*—Las sanciones que las Empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a seis meses para ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante un año o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta en mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Art. 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 órdenes. 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 algún jefe (el propio empresario o sus mandos), los trabajadores pueden dirigirse directamente a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la Empresa.

Art. 57. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para recurrir contra las sanciones impuestas serán los siguientes:

- Sanciones leves: Diez días.
- Sanciones graves y muy graves: Veinte días.

Art. 58. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

Ropa de trabajo

Art. 59. Todos los trabajadores manuales, sin excepción, afectados por el presente Convenio, tendrán 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, pantalón y camisa, batón o babi. Los trabajadores quedan obligados al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

Asimismo, el personal técnico y empleado femenino o masculino tendrán derecho a una bata cada año.

Igualmente será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugar notablemente encharcado o fangoso.

CAPITULO XI

De la representación colectiva de los trabajadores en la Empresa y de los derechos sindicales

Art. 60. *Principios sindicales.*—Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus Organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica 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 básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre empresarios y trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admiten que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 61. *Delegados de Personal.*—Estos tendrán las mismas garantías y competencias que los Comités de Empresa.

Art. 62. *Comités de Empresa.*—1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta trabajadores.

2. En la Empresa que tenga, en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más Centros de trabajo cuyos centros no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos Centros tengan cincuenta trabajadores fijos y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Art. 63. *Competencias del Comité de Empresa.*—1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución 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 demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico 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, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Recibirán, igualmente, información que les será facilitada trimestralmente, sobre el movimiento de personal.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención 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, así 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 previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.9 Participar, como se determine de mutuo acuerdo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio colectivo y demás disposiciones en vigor.

1.11 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 64. *Capacidad y sigilo profesional.*-1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, 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 éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del párrafo primero del artículo 63, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente.

El carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 65. *Composición, elección y mandato, garantías del Comité.*-Se estará a lo dispuesto sobre el particular en los artículos 66, 67 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 66.-*Cuota sindical.*-El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

La Empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 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, pudiendo quedar relevado o relevados 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 fehacientemente 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 Estatuto de los Trabajadores sobre las horas de disfrute de los representantes sindicales, con la salvedad de que, durante el período de negociación colectiva, los representantes sindicales podrán acumular entre sí sus respectivas reservas de horas siempre que no perturbe el buen funcionamiento de la Empresa.

Los miembros de la Comisión deliberadora del Convenio colectivo que excedan la reserva de horas mensual en reuniones deliberadoras de este Convenio, las horas empleadas en tales reuniones no se deducirán.

Art. 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 similar al que la Empresa posea, para que aquéllos puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá 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 TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social, y como complemento a éstos, anualmente, durante el mes de diciembre, se especificarán en la relación anexa nominal de trabajadores (TC-2), la edad y fecha de los trabajadores y antigüedad.

Art. 69. *De la acción sindical.*-1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que les remite el Sindicato.

2. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Art. 70. *Delegados sindicales.*-En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas a todos los efectos por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

a) El número de Delegados sindicales, por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 trabajadores en adelante: Cuatro.

b) Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado sindical.

Funciones de los Delegados sindicales y sus derechos: a) Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Ser informados y oídos con carácter previo a la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5. 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.

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

7. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

8. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

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

Art. 71. *Excedencia sindical en Empresas de menos de cincuenta trabajadores.*-En el caso de excedencia forzosa, en las Empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia se regirán por lo dispuesto en el artículo 9-1.º, apartado b), de la LOLS.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 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 ésta cuente con más de cinco trabajadores se designará un Vigilante de seguridad.

Art. 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 cuantas otras sean encomendadas 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 defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

- Interesar la práctica de reconocimientos médicos conforme a lo dispuesto en la legislación vigente por los Servicios Médicos de Empresa o Mutua 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 subsanación 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 formación adecuada en materia de seguridad con la colaboración de la Mutua Patronal, fomentando en esta materia la colaboración de los mismos.

- Cooperar en la realización y desarrollo de cursos y campañas de seguridad.

- Proponer la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones en materia de seguridad.

Art. 74. *Reuniones del Comité de Seguridad.*-El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, o cuando la necesidad lo requiera a petición de una de las partes, con carácter extraordinario. Cada seis meses habrá una reunión especial bajo la presidencia del Director de la Empresa o persona que él designe. El Comité se reunirá con el Médico de Empresa, Técnicos y mandos intermedios para hacer un examen conjunto de los accidentes ocurridos y anualmente se redactará una Memoria sobre las actividades que hubiera realizado el Comité.

Art. 75. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*-Estará integrado por:

- Un Presidente, designado por el empresario.

- Un Vicepresidente, que si lo hay, será el Jefe del Servicio Médico de Empresa.

- Un Técnico del mayor grado, especialista en seguridad.

- El Ayudante Técnico Sanitario, si lo hay.

- Tres miembros designados por el Comité de Empresa que hayan seguido algún curso de seguridad o posean preparación 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, realizarán la formación y preparación adecuada en esta materia mediante curso con este fin.

Art. 76. El trabajador podrá acudir al Comité de Seguridad o al Vigilante de Seguridad, en el supuesto de detectar graves riesgos, para que éste los ponga en conocimiento de la Dirección de la Empresa y subsanarlos si procede.

Será norma el adoptar las medidas conducentes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, con preferencia al abono de cantidades por el concepto de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, en la medida que ello sea posible.

Los trabajadores serán informados por el Comité de Empresa de los riesgos inherentes a la producción o puestos de trabajo, y del resultado de los reconocimientos médicos a que hayan sido sometidos.

Trabajadores y empresarios representados en la Mesa negociadora del presente Convenio, estiman que por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua Patronal o Servicio Médico de la Empresa, ha de efectuarse un reconocimiento médico anual.

La representación de los trabajadores y la empresarial hacen manifestación expresa en el presente Convenio de que la seguridad e higiene en el trabajo comportan indudables beneficios para trabajadores y empresarios.

Art. 77. *Vigilancia del riesgo.*-El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá 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 exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Art. 78. *Vigilantes de Seguridad e Higiene.*-En aquellas Empresas en que por aplicación del párrafo 2.º del artículo 71 del presente Convenio deba nombrarse Vigilantes de Seguridad e Higiene, las funciones de éste se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 9.º de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente.

Art. 79. *Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.*-1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá 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 protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Art. 80. *Tecnología y organización del trabajo.*—El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

Art. 81. *Protección de la maternidad.*—Existirá 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, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Art. 82. *Derechos de la mujer trabajadora.*—No habrá discriminación por razones de sexo en temas como categorías profesionales, reciclaje y formación profesional, y participación en los concursos de promoción interna.

CAPITULO XIII

Comisión mixta de Interpretación

Art. 83. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Composición de la Comisión mixta: La Comisión mixta será paritaria.

Esta Comisión mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Estructura de la Comisión mixta: La Comisión mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. La Comisión mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión mixta podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión mixta.

Funciones de la Comisión mixta: Son funciones de la Comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación y aplicación del Convenio.
2. Análisis y negociación sobre temas específicos del Sector a petición 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 Comisión mixta podrá actuar en el procedimiento de mediación y arbitraje según lo regulado en el presente Convenio.
5. Homologar, legitimar y remitir al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación, todas las tablas salariales, bien sean nacionales o provinciales, para cualquier Sector.
6. Legitimar las solicitudes de descuelgue en cuanto a procedimiento y plazos.

Procedimiento de la Comisión mixta: Los asuntos sometidos a la Comisión mixta de interpretación revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales o la Patronal.

En el primer supuesto, la Comisión mixta de interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en el máximo de ocho días.

Procederán a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.

La Comisión mixta de interpretación solamente entenderá de las consultas que sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

CAPITULO XIV

ACUERDO SOBRE PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Art. 84. Las estipulaciones contenidas en este acuerdo se suscriben con el carácter de acuerdo en Convenio Colectivo.

Art. 85. El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y sus estipulaciones obligan a las Organizaciones sindicales y empresariales firmantes y a sus Entidades afiliadas.

Art. 86. 1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores.

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

- Los conflictos que versen sobre la Seguridad Social.
- Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

TITULO PRIMERO. CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 87. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

Art. 88. Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión mixta de interpretación del Convenio, establecida en cumplimiento del artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Art. 89. El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión mixta de interpretación a que se refiere el artículo anterior tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

Art. 90. 1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. Además, habrá de estar precedido del trámite establecido en el artículo anterior.

2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que hará constar documentalmente, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Dicho documento se suscribirá por cuadruplicado ejemplar, reservándose uno para cada parte y entregándose el tercero a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y de publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente. Otra copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión mixta.

3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas de la Asociación Española de Negociadores, Mediadores y Arbitros Laborales; Asociación Profesional de Arbitros Labores Españoles, o cualquier otro que las partes acuerden.

La Secretaría de la Comisión mixta del Convenio comunicará el nombramiento al mediador o árbitro, notificándole, además, todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la eficacia de Convenio Colectivo estatutario, cuando aquella se alcance entre partes suficientemente representativas a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 91. Las actuaciones de los mediadores o los pactos alcanzados en avenencia no afectarán a la definición de unidades de negociación preexistentes. Unas y otros se desarrollarán en el mismo nivel que el Convenio cuyas estipulaciones den lugar a la situación de conflicto.

Art. 92. 1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, de modo que en el compromiso arbitral consten, al menos, los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

El compromiso arbitral será fruto del libre acuerdo de las partes.

3. Copias del compromiso arbitral se harán llegar a la Secretaría de la Comisión mixta, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 90 de este Convenio.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al laudo arbitral.

6. Conforme a la recomendación 92 de la OIT cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, deberá estimularse por la Secretaría de la Comisión mixta a las partes para que se abstengan de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren el árbitro o árbitros levantarán acta.

8. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social. Resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes el laudo dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión mixta, o a la Autoridad Laboral competente, a las que hará llegar igualmente copia del acta o actas de las sesiones.

10. El laudo será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. El laudo arbitral surtirá efectos generales cuando en las partes concurren idénticos requisitos a los señalados en el artículo 90 del presente Convenio.

12. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

En estos casos, procederá el recurso de nulidad que se sustanciará ante el orden social de la jurisdicción.

13. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 90 del presente Convenio.

14. El arbitraje laboral sólo será forzoso en los supuestos y con las características señaladas en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. En tales casos, habida cuenta de la trascendencia económica y social, la Comisión mixta de interpretación de este acuerdo ofrecerá a las partes en conflicto la lista de árbitros para ayudarles a la designación de árbitros imparciales.

15. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellos supuestos en que pese al largo tiempo transcurrido desde el inicio de la negociación de un Convenio, las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo, la Comisión mixta propondrá a las partes el sometimiento de sus controversias a arbitraje, proponiéndoles lista de árbitros para que elijan entre ellos.

TÍTULO II. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Art. 93. 1. Se constituye una Comisión mixta paritaria para la interpretación, vigilancia y desarrollo de la aplicación de las normas pactadas en el presente acuerdo.

Igualmente corresponderá a la Comisión mixta las demás atribuciones y competencias que específicamente se estipulan en anteriores artículos de este acuerdo y, además, de forma primordial las siguientes;

- Aprobar su reglamento.
- Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios, así como en el conjunto de la Sociedad.
- Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

2. La Comisión mixta establecerá su composición y reglamento de funcionamiento dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente acuerdo y en un plazo de seis meses acordará la lista de mediadores y árbitros, que será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el «Boletín Oficial» correspondiente.

3. La Comisión mixta podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están

de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión mixta.

Art. 94. Remuneración de árbitros y mediadores.—En el supuesto en que se tuviese que utilizar los servicios de árbitros y/o mediadores, la remuneración de los mismos se pactará en su momento.

ANEXO I

TABLAS DEL CONVENIO NACIONAL (INTERPROVINCIAL-RESIDUAL)

Niveles	Pesetas/día
II. Personal titulado superior	2.079
III. Personal titulado medio. Jefe administrativo de primera	1.955
IV. Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado general de Fábrica	1.892
V. Jefe administrativo de segunda. Delineante superior. Encargado general de Obra. Jefe de Sección	1.834
VI. Oficial administrativo de primera. Delineante de primera. Técnico de Organización de primera. Jefe o Encargado de Taller	1.777
VII. Capataz. Especialista de Oficio. Contramaestre	1.721
VIII. Oficial administrativo de segunda. Oficial de primera. Operario	1.662
IX. Auxiliar administrativo. Conserje. Oficial de segunda. Operario	1.588
X. Vigilante. Almacenero. Ayudante. Oficial de tercera. Especialista de primera	1.529
XI. Especialista de segunda. Peón especializado	1.496
XII. Peón. Mujer o Mozo de Limpieza	1.485
XIII. Aspirante administrativo. Botones de diecisiete años. Aprendices de tercer y cuarto año. Pinches	1.079
XIV. Botones de quince y dieciséis años. Aprendices de primer y segundo año	651

Pluses:

Asistencia, 247 pesetas por día efectivamente trabajado.
Transporte, 191 pesetas por día efectivamente trabajado.
Subvención de estudios: 358 pesetas por mes.

Nota: Las tablas salariales provinciales o nacionales subsectoriales se remitirán con posterioridad al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación.

ANEXO II

TABLAS DE VENCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA 1987

Niveles profesionales	Bienio	Quinquenio
II	85	136
III	69	110
IV	66	105
V	61	98
VI	58	92
VII	54	86
VIII	52	82
IX	48	78
X	47	75
XI	46	72
XII	45	71

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

ANEXO III

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 regirán por las siguientes normas:

- a) Aplicarán obligatoriamente la tabla de salarios del anexo IV.
- b) Durante el presente año no podrán aplicar el artículo 7 del presente Convenio.
- c) Las Empresas del sector de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete que en el presente Convenio su tabla salarial sea superior a la del anexo IV, en ningún momento podrán efectuar un incremento inferior a lo pactado en el artículo 4 (condiciones económicas, párrafo primero).
- d) Plus de transporte: Lo cobrarán todos los trabajadores, sin distinción ni exclusión alguna.
- e) Las Empresas de ampollas y frascos a partir del tubo de vidrio y vidrio al soplete adecuarán sus tablas salariales a los distintos conceptos retributivos indicados en el anexo IV. Si existiese algún sobrante, se aplicará éste como complemento.
- f) En lo no previsto en el presente Convenio, continuará en vigor el contenido de los restantes Convenios Colectivos Provinciales de Madrid y Barcelona o de cualquier otro que pueda existir.

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE 1987 PARA EL SECTOR DE AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DEL TUBO DE VIDRIO Y VIDRIO AL SOPLETE

Niveles	Pesetas/día
II. Personal titulado superior	4.016
III. Jefe administrativo de primera	3.735
IV. Encargado general	3.519
V. Jefe administrativo de segunda y Jefe de Sección o Departamento	3.045
VI. Oficial administrativo de primera	2.575
VII. Encargado o Jefe de Equipo y Viajantes	2.497
VIII. Oficial administrativo de segunda y Oficial operario de primera	2.090
IX. Auxiliar administrativo y Oficial operario de segunda	1.861
X. Subalternos y Especialista de primera o Ayudante	1.747
XI. Especialista	1.645
XII. Aspirante a Especialista y Peón	1.605
XIII. Pinches de dieciséis y diecisiete años. Aprendices de primer y segundo año	1.267

Pluses:

De aplicación en Barcelona:

Plus de asistencia, 193 pesetas por día efectivo de trabajo.
Plus de transporte, 178 pesetas por día efectivo de trabajo.

De aplicación en Madrid y resto de provincias:

Plus de asistencia, 964 pesetas semanales.
Plus de transporte: 890 pesetas semanales.

Plus de subvención ayuda escolar, por mes: 544 pesetas.

ANEXO V

TABLAS DE RENDIMIENTOS

1. Los huecos a acristalar serán de fácil acceso, sin obstáculos para el tránsito y totalmente preparados para recibir el vidrio. Este no deberá necesitar corrección alguna en sus dimensiones para su instalación y su peso por pieza no superará los 20 kilos por unidad y operario.

2. El trabajador dispondrá de los medios mecánicos necesarios para acceder al hueco sin dificultad (ascensores, montacargas, siempre que la altura sea superior a cuatro pisos, y en inferiores alturas se dispondrá de escaleras).

3. La altura de colocación del vidrio o apoyo del mismo será fijada como normal aquella que pueda alcanzar el trabajador sin ningún medio auxiliar. Los trabajos que no se ajusten a esta generalidad serán pactados sus rendimientos de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

4. Las características generales de la obra o instalación serán las suficientes en:

- a) Alumbrado para poder trabajar.
- b) Agua potable.

c) Local independiente con puerta dotada de cerradura para almacenar el material, accesorios y utillaje, el cual, a falta de otro más apropiado, servirá, además, de vestuario siempre que sea proporcionado por la constructora.

d) No serán de aplicación las tablas de rendimientos normales si para la colocación del vidrio se requiere la utilización de algún medio mecánico eléctrico.

5. No se aplicarán las tablas de rendimientos normales durante los periodos que el trabajador esté sometido en materia de temperatura y ruido a umbrales superiores a los permitidos por la legislación vigente.

6. El tiempo invertido en la descarga del material a pie de obra o local facilitado por la constructora, así como la recuperación del vidrio defectuoso y del sobrante, masillas, etc., no computará 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 a pie de obra en fincas urbanas, el portal de acceso al edificio y, en urbanizaciones, la entrada del chalé.

7. Si fuera necesario calzar las piezas en forma distinta a la normal de cada una de las mismas, no serán de aplicación las tablas de rendimientos normales.

8. La Empresa facilitará al trabajador la herramienta y útiles necesarios para la realización de su trabajo. Ello implica la desaparición del plus de herramientas. Opcionalmente ambas partes podrán pactar el no suministro de la herramienta por la Empresa y el mantenimiento en este supuesto del referido plus.

9. El cómputo de rendimiento será por persona y se referirá a la categoría de Oficial.

10. En todo caso se cumplirán las normas sobre condiciones de trabajo que exigen la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, o legislación vigente.

11. Cualquier dificultad que exista o surja sobre la marcha en el trabajo, que no permita alcanzar los rendimientos fijados en las tablas, será obligación del trabajador ponerlo en conocimiento de la Empresa en el primer parte diario de trabajo, y supondrá la no aplicación de las presentes tablas.

12. Es requisito imprescindible para la aplicación de las tablas de rendimientos normales la existencia de Comité de Empresa o Delegado de Personal y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Vigilante de Seguridad. En aquellas empresas que por tener menos de seis trabajadores no exista representación de los mismos será imprescindible que éstos designen un Vigilante de Seguridad. El Vigilante de Seguridad será elegido por los trabajadores.

13. Verificación del boletín de trabajo.—Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las presentes tablas de rendimientos normales de producción, la Empresa entregará al trabajador sujeto a la verificación el boletín de trabajo según modelo anexo.

El boletín de trabajo será cumplimentado por el trabajador y visado por el mando intermedio, semanal o mensualmente, entregándole copia del mismo al trabajador, que de estar de acuerdo lo suscribirá con su firma.

En caso de discrepancia se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador podrá formular alegaciones ante el receptor del boletín de trabajo.

2. De persistir la discrepancia el trabajador podrá, acompañado de su representante en la Empresa, junto con el receptor del boletín de trabajo, acudir al mando inmediato superior. En este caso el boletín de trabajo podrá ser firmado por el representante del trabajador, pudiendo ambas partes hacer las alegaciones que estimen oportunas.

14. Las presentes tablas de rendimientos normales serán siempre de aplicación cuando se cumpla lo dispuesto en las presentes normas.

En caso de discrepancia será preceptiva la comunicación escrita a la Empresa, dirimiéndose aquella entre ésta y el Comité de Empresa o Delegado de Personal o entre la Empresa y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Vigilante de Seguridad, en caso de existir éste, en el plazo de diez días, entendiéndose al respecto la oportuna acta de acuerdo o desavenencia.

En caso de desavenencia, ambas partes lo someterán por escrito a la Comisión Paritaria de Productividad, la cual lo resolverá en el plazo de diez días.

En el supuesto de que existiera nueva desavenencia, se podrá recurrir a la autoridad laboral competente, de conformidad con el artículo 26 del Convenio Colectivo estatal.

15. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador, éste no pueda cumplir o realizar la labor o labores encomendadas en las presentes tablas, él o los operarios percibirán el salario diario que habitualmente vinieran percibiendo.

16. (Queda derogado por falta de vigencia.)
 17. Las tablas de rendimientos normales a aplicar en cada momento se darán a conocer a los trabajadores y estarán expuestas en el tablón de anuncios de la Empresa.
 18. La revisión de estas tablas se efectuará por la Comisión Paritaria de Productividad.
 19. Modalidades de colocación:

	M ² /hora Oficial
Colocación sobre madera con junquillo clavado ..	25
Colocación sobre madera con junquillo y cama masilla	21
Colocación sobre hierro con junquillo metálico y tornillos	21
Colocación sobre aluminio con goma a presión (U) o junquillo	18
Colocación sobre aluminio con junquillo a presión...	21
Colocación sobre aluminio en corredera	21

Para baldosas y dobles acristalamientos los presentes metrajes se reducirán en un 10 por 100.

20. El contenido de las presentes tablas de rendimientos normales se refieren exclusivamente a la colocación de vidrio en obra nueva, con excepción de las naves industriales y otras colocaciones que por su escasa superficie requieran un acuerdo entre las partes.

Empresa		Obra	Fecha
Parte de trabajo			
Trabajador		Número de personas implicadas en la ejecución	
Categoría			
Unidad de obra			
Hora de comienzo	Hora fin	Total horas	Observaciones
Medición			
Firma del trabajador,	Firma del encargado,	Firma del representante de los trabajadores,	

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Las diferencias como consecuencia de los efectos económicos retroactivos a la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán dentro del plazo de tres meses a partir del día de la firma del presente Convenio.

Segunda.-La Comisión Mixta nombrará una Subcomisión de Trabajo para desarrollar los siguientes temas:

- Finalizar la redacción de la Ordenanza Laboral al objeto de solicitar a la Autoridad Laboral competente la sustitución de ésta por el presente Convenio Colectivo.

- Estudio y elaboración de programas de formación profesional para ser sometidos a la autoridad administrativa competente.

La Subcomisión citada se reunirá dos días mensuales, a excepción del mes de agosto.

13848 RESOLUCION de 27 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, Comercio de Venta al por Mayor y Exclusivista del Vidrio y Cerámica.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, Comercio de Venta al por Mayor y Exclusivista del Vidrio y Cerámica, que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1987, de una parte, por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de mayo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

NEGOCIACION COLECTIVA 1985-1986

COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

ACTA NÚMERO 5

En Madrid, el día 5 de marzo del año 1986, en la sede social de la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, sita en Gran Vía, 80-611, reunidos los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo Estatal de Vidrio, Cerámica e Industrias Extractivas, compuesta por:

Representación empresarial:

Don Tomás Ruiz Alvarez.
 Don Alfonso Navarro Llorach.
 Don Serafin Vicente Rodríguez.
 Don Miguel Casanovas i Peris.

Por UGT:

Don Teodoro Escorial Clemente.
 Don Jacinto F. Rivero.

Por CCOO:

Don Pablo Sánchez Alcalde.
 Don José María Fernández Villanueva.

Asesor (patronal):

Don Enrique Manazana Sanmartín.

Secretario:

Don Joaquín de Luis Ferreras.

Llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.-Conocido el IPC a 31 de diciembre de 1986, en relación con el IPC a 31 de diciembre de 1985, de acuerdo con el artículo 8 del Convenio Colectivo, párrafo último, procede efectuar una revisión de las tablas salariales y demás conceptos retributivos en el 0,3 por 100, teniéndose en cuenta previamente la actualización de las tablas salariales en el 0,1 por 100 correspondiente al reajuste de 1985, de acuerdo con el acta número 4 de la Comisión Mixta de 16 de octubre de 1986.

Asimismo, corresponde efectuar la revisión en los mismos términos en las restantes tablas salariales provinciales afectadas por el Convenio Estatal de Vidrio, Cerámica e Industrias Extractivas.

Segundo.-La revisión presente tendrá sus efectos retroactivos a 1 de enero de 1986, y las diferencias se abonaránPx las Empresas en una sola paga.

Tercero.-Como consecuencia de lo anterior, las tablas salariales definitivas para 1985 y 1986 son las siguientes: