

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18540 *RESOLUCION de 17 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 1987, de una parte, por Federación Nacional de Fabricantes de Tejas y Ladrillos, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT y CC.OO, en representación de los trabajadores, y de conformidad 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 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 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, 17 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, CONDICIONES GENERALES

Artículo 19.- AMBITO TERRITORIAL

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

Artículo 20.- AMBITO FUNCIONAL

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

Artículo 30.- AMBITO PERSONAL

Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus trabajadores. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 19 apartado 30, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero de 1987 al 31 de Diciembre de 1988.

Artículo 50.- DENUNCIA

La denuncia del mismo podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de

dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

Artículo 60.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Artículo 70.- INCUMPLIMIENTO

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

CAPITULO II

COMISION MIXTA DE INTERPRETACION. SUBCOMISION DE PRODUCTIVIDAD

COMISIONES PARITARIAS PROVINCIALES

Artículo 80.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

Artículo 90.- FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los su puestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- g) Subsanan posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.

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

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

La Comisión Mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo, y siempre y cuando alguna de las partes lo soliciten, en este caso concreto, la Comisión se reunirá obligatoriamente en un plazo no superior a 15 días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

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

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

Artículo 109.- SUBCOMISIÓN PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD

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

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

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

Artículo 110.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

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

Artículo 129.- COMISIONES PARITARIAS PROVINCIALES

En las Provincias en que no existan, se podrán crear Comisiones Paritarias. Las funciones de las Comisiones Paritarias Provinciales serán las específicas que en cada

momento les confiera, por delegación, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Estatal o la Subcomisión de Productividad, conservando siempre ésta su facultad decisoria, y por ello, ratificará o rectificará la actuación provincial.

Si por cualquier motivo no existiera acuerdo, en los niveles provinciales, las partes afectadas, conjunta o individualmente elevarán el correspondiente informe a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal, quien resolverá, conforme a las competencias conferidas en el artículo 99 de este texto.

CAPITULO III

Artículo 139.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

Artículo 142.- PRODUCTIVIDAD

Se acompaña como Anexo II las tablas de rendimiento pactadas en el Convenio de 1983, que seguirán vigentes en su totalidad para el año 1987 y 1988.

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

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

Se crea una Comisión Paritaria de Productividad, regulada en el artículo 109 del presente texto articulado.

Artículo 159.- METODOLOGÍA, APLICACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCTIVIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17.- ABSENTISMO

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

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

Artículo 18.- PARTES DE TRABAJO

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

En el caso de impedimentos excepcionales para la redacción del mencionado parte, este será redactado por o en presencia de un representante del trabajador y del trabajador mismo.

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

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

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

Artículo 19.- PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

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

Artículo 20.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

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

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

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contratan, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, así como el uso de un local adecuado para impartir los mismos, ya sea con servicios y locales propios si los hubiera, o bien sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Igualmente se realizará un curso sobre seguridad e higiene una vez al año. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo y su incidencia en la salud

laboral, productividad y absentismo, acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo en el transcurso de los próximos seis meses para la realización de un estudio general acerca del tratamiento de esta problemática, que pueda servir de base para la próxima negociación colectiva, a partir de 1988.

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

- 1.- Mantendrá reuniones periódicas en tanto se elabora el referido estudio.
- 2.- Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.
- 3.- Podrá formular, en su caso, propuestas a las que se llegue de común acuerdo, adoptando las determinaciones que resulten más apropiadas.
- 4.- Los representantes de las Organizaciones firmantes podrán estar asistidos por Asesores, cuando sea necesario.

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

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

Por último, las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los convenios de OIT sobre la materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

Artículo 21.- RECONOCIMIENTO MEDICO

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

Artículo 22.- ACCIDENTES DE TRABAJO

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

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

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

	1.987	1.988
a) Gran Póliza absoluta y permanente (para todo tipo de relación laboral)	1.400.000 pes.	1.500.000 pes.
b) Incapacidad total para la profesión actual o habitual	700.000 pes.	750.000 pes.
c) Incapacidad permanente parcial según baremo adjunto sobre la base de	700.000 pes.	750.000 pes.
d) Muerte	700.000 pes.	750.000 pes.

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

BARÉMO PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

	Derecho	Izquierdo
Pérdida total de un brazo o de una mano ...	70%	60%
• del movimiento del hombro ...	30%	25%
• del movimiento del codo ...	25%	20%
• del movimiento de la muñeca ...	25%	20%
• del índice y del pulgar ...	40%	30%
• de tres dedos comprendiendo el pulgar o el índice ...	35%	30%
• del pulgar y otro dedo que no sea el índice ...	30%	25%
• del índice y otro dedo que no sea el pulgar ...	20%	15%
• del pulgar solo ...	20%	15%
• del índice solo ...	15%	12%
• del dedo corazón, del anular o del meñique ...	10%	10%
• de dos de estos últimos dedos ...	15%	12%
• de una pierna o de un pie ...	60%	60%
Fractura de un fémur no seguida de unión natural del hueso fracturado ...	60%	60%
Amputación parcial de un pie con todos los dedos ...	45%	45%
Abiación de la mandíbula inferior ...	35%	35%
Pérdida total de un ojo ...	35%	35%
Sordera completa de ambos oídos ...	40%	
• de un oído ...	5%	
• si la sordera del otro oído era anterior al accidente ...	15%	
Fractura de una tibia no seguida de unión natural del hueso fracturado ...	25%	
Pérdida total de los movimientos de una cadera o de una rodilla ...	20%	
Contracción de 5 cms. por lo menos de un miembro inferior ...	15%	
Contracción de 3 cms. por lo menos de un miembro inferior ...	10%	
Pérdida total de uno de los dedos gordos del pie o de ambos ...	15%	

CAPÍTULO IV

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

Artículo 23.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral máxima para 1987 y 1988 será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

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

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

La jornada laboral de los días 21 y 31 de diciembre de 1987 se realizará de 8 a 14 horas y en 1988 de 8 a 12 horas. Los trabajadores a turnos se beneficiarán proporcionalmente en la misma medida, y en la categoría de cocedores se les compensará proporcionalmente. Los trabajadores a jornal harán en este tiempo y en condiciones normales, la misma producción total que la media realizada en las tres jornadas laborales anteriores.

Artículo 24.- EXCEPCIONES A LA JORNADA

Se exceptúa de la aplicación del régimen general de jornada:

- 1.- Los encargados, porteros y guardas que disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, así como a los vigilantes que tengan asignado el cuidado en un lugar o terreno acotado con casa y una habitación dentro de él, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.
- 2.- Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, podrán trabajar 50 horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenido las que excedan de las 40 horas semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 25, sobre las que excedan de las aludidas 50 horas.

Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.- VACACIONES

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

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

Calendario de Vacaciones:

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

Artículo 27.- FIESTA RETRIBUIDA.-

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, independientemente de los fiestas establecidas en cada localidad, tendrán derecho a disfrutar un día festivo al año. A los solos efectos económicos se retribuirá con la base establecida para las vacaciones.

Este permiso no será disfrutado por más del 20% del personal de cada grupo o sección a la vez.

Artículo 27.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

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

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

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

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

Artículo 28.- NOCTURNIDAD

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

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

Artículo 29.- LICENCIAS

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

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

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: los hijos (incluso los del conyuge habidos en anteriores matrimonios), los padres, hermanos y abuelos de ambos conyuges, nueros o yernos y los nietos.

c) Si alguno de los motivos que se contemplan en el apartado

b) del presente artículo, obliga a un desplazamiento fuera de la población de su residencia, así como en una complicación en el parto anteriormente citado se seguirán las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30.- PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

Artículo 31.- FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 32.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

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

- Plus extrasalarial: Se pagará por día efectivamente trabajado, siguiendo con la consideración de no cotizabile a la Seguridad Social, ya que este plus extrasalarial absorbe a los plusos de transporte y de distancia existentes en las diferentes tablas salariales refundidas en este Convenio. Se liquidará por seis días a la semana, sea o no laborable el sábado.

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

Artículo 33.- REVISIÓN SALARIAL PARA 1987

En el caso de que Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. - Tal incremento se abonará con efectos de primero 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 utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

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

BASE 1.986: 930.619

Como anexo a esta cláusula figuran unas tablas salariales al final del presente Convenio.

Artículo 33 bis.- CONDICIONES ECONOMICAS PARA 1988

Sobre las cifras de 1987 revisadas, en su caso, se aplicará un incremento del 5%.

CLAUSULA DE REVISION PARA 1988

Se aplicará la misma cláusula de revisión que figura en el artículo 33 del presente Convenio sobre la base de cálculo final de 31.12.87 y servirá única y exclusivamente para la actualización de las tablas de 1.988, no teniendo por ello carácter retroactivo.

A efectos de contenido de este artículo, en el subse-
cto de la cláusula de revisión hubiera de operarse, se utilizará la siguiente base media:

BASE DE 1986 + 63.500 DE INCREMENTO SALARIAL DE 1987 -
- LA REVISION SALARIAL DE 1987 = BASE DE 1987

Artículo 34.- ANTIGÜEDAD

Para el año 1987 las tablas de antigüedad se incrementarán en un 5%. Y para el año 1988 serán incrementadas en un 5%. En años sucesivos estas bases se seguirán incrementando en las cantidades que puedan pactarse en convenio, hasta llegar a igualar al SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL vigente, momento en el que las antigüedades pasarán automáticamente a calcularse sobre éste.

Artículo 35.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Artículo 36.-

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

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

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

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

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

c) A los trabajadores casados que se incorporen al servicio militar, se les abonará, en tanto se hallen en tal situa-

ción, las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, a razón del salario base del convenio más el premio de antigüedad - que tenga establecido en el momento de su incorporación.

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

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

Artículo 37.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.- DIETAS

Tendrán derecho al percibo de dieta diaria de - 2.000.- pts los trabajadores que por el motivo que fuera, - fueran desplazados por orden de la empresa del centro de - trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho al percibo de media dieta diaria, con la cuantía de 850.- pts, los trabajadores que sean desplazados por orden de la empresa a 10 kilómetros o más del centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a - su domicilio para hacer la comida de medio día, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

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

Artículo 39.- AYUDA ESCOLAR

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

Artículo 40.- I.L.T.

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

A todos los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, producido en la empresa o "in itinere", las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre la indemnización abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100% por cien del salario percibido en el mes anterior, con la obligación por parte del trabajador de ponerlo en conocimiento de la empresa después de producirse el accidente; en caso contrario, no tendrá derecho a percibir dicho complemento.

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

Artículo 41.- JUBILACION

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

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

CAPITULO VI

Artículo 42.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

Siempre que la plaza que deja el excedente no fuese amortizada por cambios de tecnología, la empresa tendrá obligada a readmitir al trabajador en el mismo puesto que ocupaba. El trabajador excedente deberá comunicar a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo con una antelación mínima de dos meses.

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

Artículo 43.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

Debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro de los tres meses siguientes a la fecha del cese.

CAPITULO VII

Artículo 44.-

Se reconocerá un delegado sindical perteneciente a las Centrales Sindicales en aquellos centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 75 trabajadores.

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

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

Artículo 45.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

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

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

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

a) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aún después de de-

jar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

Artículo 47.- GARANTIAS

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

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley permita y serán abonadas por la empresa siempre y cuando se presente justificación de la central sindical correspondiente.

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

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

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

Artículo 48.- PRACTICAS ANTISINDICALES

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

Artículo 49.-

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

Artículo 50.- DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores de cualquiera de las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

Artículo 51.- ASAMBLEAS EN LA EMPRESA

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

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

CLASULAS ADICIONALES

CLASULA ADICIONAL PRIMERA

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

CLASULA ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de edad de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal del año 1.983.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

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

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

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

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

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.985 y 1.986. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 1.987, en las que se contemplarán previsiones de mantenimiento del nivel de empleo.

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

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

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

En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante

para la Comisión, siendo los gastos que se originen por ésta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

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

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

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

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

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

TABLAS SALARIALES

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

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.025	284	134 d 186
III	1.957	284	134 d 186
IV	1.926	284	134 d 186
V	1.894	284	134 d 186
VI	1.864	284	134 d 186
VII	1.834	284	134 d 186
VIII	1.802	284	134 d 186
IX	1.763	284	134 d 186
X	1.732	284	134 d 186
XI	1.715	284	134 d 186
XII	1.708	284	134 d 186
XIII			

Salario Base X 425 días (365 + 60 extraordinarios)

Plus Salarial X 349 días (365 - (52*14) + 60 de extraordinarias)

Plus Extrasalarial X 273 días (365 - (52*14+26))

PROVINCIA: ALBACETE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.076	411	164
III	2.053	411	164
IV	2.031	411	164

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
V	2.009	411	164
VI	1.986	411	164
VII	1.964	411	164
VIII	1.941	411	164
IX	1.919	411	164
X	1.897	411	164
XI	1.874	411	164
XII	1.852	411	164
XIII			

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

PROVINCIA: ALICANTE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.984	303	207
III	1.921	303	207
IV	1.892	303	207
V	1.863	303	207
VI	1.836	303	207
VII	1.808	303	207
VIII	1.780	303	207
IX	1.742	303	207
X	1.714	303	207
XI	1.686	303	207
XII	1.666	303	207
XIII			

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

PROVINCIA: ASTURIAS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.489	245	114
III	2.416	245	114
IV	2.387	245	114
V	2.356	245	114
VI	2.326	245	114
VII	2.295	245	114
VIII	2.263	245	114
IX	2.223	245	114
X	2.194	245	114
XI	2.161	245	114
XII	2.136	245	114
XIII			

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

PROVINCIA: CANTABRIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.041	303	85
III	1.992	303	85
IV	1.967	303	85
V	1.951	303	85
VI	1.931	303	85
VII	1.915	303	85
VIII	1.890	303	85
IX	1.869	303	85
X	1.848	303	85
XI	1.826	303	85
XII	1.809	303	85
XIII			

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

PROVINCIA: BARCELONA

Nivel	Salario Base	Plus Salarial	Plus Extrasalarial
II (Licenciado, arquitecto, ingeniero, y jefe Admon 1.º)	72.098	17.907	125
III (Arquitecto, Ingeniero técnico)	61.168	14.708	125
IV (Encargado de oficina mecánica)	59.924	13.357	125
V (Jefe compras, ventas y Admón)	57.422	13.219	125
VI (Encargado de Taller)	1.888	686	125
VI (Encargado de oficina manual, Viajante, Oficial Adm. 1.º)	54.774	14.316	125
VII (Cepataz)	1.845	662	125
VIII (Oficial ladrillero)	1.823	614	125
VIII	52.380	13.518	125
IX (Oficial 2.º)	1.778	603	125
IX (Vendedor y Aux. Administ.)	50.596	11.793	125
X (Ayudante y Especialista 1.º)	1.735	587	125
X (Lítero, Almacenero, Vigilante, Cobrador)	53.279	12.347	125
XI (Especialista 2.º y Peón Especializado)	1.735	587	125
XII (Peón)	1.691	571	125

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

PROVINCIA: NAVARRA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	62.097	10.737	130
III	61.347	10.987	130
IV	58.377	10.387	130
V	57.417	10.177	130
VI	56.427	9.957	130
VII	55.467	9.787	130
VIII	52.617	9.217	130
IX	49.857	8.677	130
X	49.407	8.587	130
XI	47.361	8.167	130
XII	46.851	8.078	130
XIII			

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

PROVINCIA: PALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.902	279	206
III	1.878	279	206
IV	1.867	279	206
V	1.850	279	206
VI	1.831	279	206
VII	1.814	279	206
VIII	1.797	279	206
IX	1.784	279	206
X	1.773	279	206
XI	1.750	279	206
XII	1.721	279	206
XIII			

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

PROVINCIA: LA RIOJA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.036	343	85
III	2.008	343	85
IV	1.981	343	85
V	1.953	343	85
VI	1.926	343	85
VII	1.898	343	85
VIII	1.870	343	85
IX	1.828	343	85
X	1.800	343	85
XI	1.780	343	85
XII	1.760	343	85
XIII			

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

PROVINCIA: SALAMANCA

Nivel	Salario Base	Plus Salarial	Plus Extrasalarial
II	2.599	271	143
III	2.567	271	143
IV	2.008	271	143
V	1.979	271	143
VI	1.951	271	143
VII	1.904	271	143
VIII	1.896	271	143
IX	1.859	271	143
X	1.832	271	143
XI	1.802	271	143
XII	1.779	271	143
XIII			

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

PROVINCIA: TARRAGONA

Nivel	Salario Base	Plus Salarial	Plus Extrasalarial
Peon	1.547	396	313
Especialista 2º	1.547	428	313
Especialista 1º	1.547	461	313
Oficial 2º	1.547	493	313
Oficial 1º	1.547	526	313
Copistas	1.547	558	313
Encargado	1.547	592	313

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

PROVINCIA: TOLEDO (MENSAJES)

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	63.724	4.651	10.200
III	61.644	4.602	10.200
IV	60.687	4.578	10.200
V	60.087	4.566	10.200
VI	59.319	4.548	10.200
VII	58.882	4.531	10.200
VIII	57.822	4.513	10.200
IX	56.984	4.493	10.200
X	56.255	4.476	10.200
XI	54.790	4.442	10.200
XII			
XIII			

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

PROVINCIA: LEÓN (104703)

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI	1.967	182	411
VII	1.943	182	411
VIII	1.929	182	411
IX	1.889	182	411
X	1.866	182	411
XI	1.837	182	411
XII	1.816	182	411
XIII	1.596	182	411

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

PROVINCIA: LEÓN

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.113	153	250
III	2.053	153	250
IV	2.025	153	250
V	1.999	153	250
VI	1.972	153	250
VII	1.946	153	250
VIII	1.917	153	250
IX	1.884	153	250
X	1.835	153	250
XI	1.830	153	250
XII	1.808	153	250
XIII			

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

PROVINCIA: VALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	74.728	248	208
III	65.858	248	208
IV	63.782	248	208
V	61.393	248	208
VI	60.561	248	208
VII	58.525	248	208
VIII	1.850	248	208
IX	1.818	248	208
X	1.780	248	208
XI	1.750	248	208
XII	1.716	248	208
XIII			

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

PROVINCIA: VALLADOLID

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	1.965	282	343
III	1.926	282	343
IV	1.894	282	343
V	1.871	282	343
VI	1.850	282	343
VII	1.829	282	343
VIII	1.813	282	343
IX	1.778	282	343
X	1.767	282	343
XI	1.730	282	343
XII	1.706	282	343
XIII			

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

PROVINCIA: ZAMBUZA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII	1.662	629	197
VIII	1.662	624	197
IX	1.662	597	197
X	1.662	572	197
XI	1.662	547	197
XII	1.662	522	197
XIII			

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

PROVINCIA: ZARAGOZA

Nivel	Salario Base	Plus Salarial	Plus Extrasalarial
II	50.023	897	197
III	50.023	827	197
IV	50.023	804	197
V	50.023	775	197
VI	50.023	758	197
Of. 2.º	50.023	698	197
VIII			
Aux. Ad.	50.023	670	197
X			
XI			
XII			
XIII			

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

TABLAS DE ANTIGÜEDAD

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1987)

PROVINCIA ASTURIAS

TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.405	70	140	239	332	436	534	632	731	829
III	1.405	70	140	239	332	436	534	632	731	829
IV										
V										
VI										
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1987)

PROVINCIA NAVARRA

TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.405	70	141	239	337	436	534	632	731	829
III	1.405	70	141	239	337	436	534	632	731	829
IV	1.382	69	138	235	332	428	525	622	719	815
V	1.350	68	135	230	325	420	515	610	705	799
VI	1.317	66	132	224	316	408	500	597	685	777
VII	1.283	64	128	218	308	398	488	577	667	757
VIII	1.185	59	118	201	284	367	450	533	616	699
IX	1.092	55	109	186	262	338	415	491	568	644
X	1.076	54	108	183	258	334	409	484	560	635
XI	1.008	50	101	171	242	312	383	454	524	595
XII	990	49	99	168	238	307	376	445	516	584

CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLOS (Vigentes hasta diciembre de 1987)

PROVINCIA GRANADA

TABLA DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.405	70	141	239	337	436	534	632	731	829
III	1.321	66	132	225	317	409	502	594	687	779
IV	1.287	64	129	219	309	399	489	579	669	759
V	1.287	64	129	219	309	399	489	579	669	759
VI	1.250	63	125	212	300	387	475	562	650	737
VII	1.189	59	119	202	285	369	452	535	618	701
VIII	1.158	58	116	197	278	359	440	521	602	683
IX	1.123	56	112	191	269	348	427	505	584	663
X	1.090	54	109	185	262	338	414	490	567	643
XI	1.058	53	106	180	254	328	402	476	550	624
XII	1.027	51	102	175	246	318	390	462	534	606