

8395 *RESOLUCION de 27 de marzo de 1989, 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 1989-1990.*

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1989, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresarios de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por FECMA-UGT y la Federación Estatal de la Construcción de CC.OO., en representación de los trabajadores del sector 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 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 marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA 1989-1990

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, vigencia, condiciones generales

Artículo 1.º *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.

Art. 2.º *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.

Art. 3.º *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 aplicación al personal comprendido en el artículo primero, apartado tercero, y artículo segundo, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 1989 al 31 de diciembre de 1990.

Art. 5.º *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.

Art. 6.º *Vinculación 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 sólo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total negociación de todo el texto.

Art. 7.º *Incumplimiento.*—Si cualquiera de las partes afectadas incumpliera las obligaciones establecidas en este Convenio la otra parte demandará lo que proceda en la vía legal correspondiente.

CAPITULO II

Comisiones Paritarias

COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN, SUBCOMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y COMISIONES PARITARIAS PROVINCIALES

Art. 8.º *Comisión Mixta de Interpretación.*—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 las dos terceras partes de la misma.

Art. 9.º *Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.*—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 supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- Subsanar posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las 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 veinticinco 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) y g), hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá, como mínimo:

- Exposición del problema o conflicto.
- Argumentación.
- Propuesta de solución.

Art. 10. *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.

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

Los gastos ocasionados por esta Subcomisión en la intervención de cualquier problema que surja en la Empresa correrán a cargo de ésta, siempre y cuando la propia Empresa haya solicitado la intervención de dicha Subcomisión.

Art. 11. *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.

Art. 12. *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 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 noveno de este texto.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 13. *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.

Art. 14. *Productividad.*—Las tablas de rendimiento pactadas en el convenio de 1983 seguirán vigentes en su totalidad para el año 1989 y 1990.

Las tablas de rendimiento 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 como normales los rendimientos que hasta la fecha se hayan pactado como mínimos.

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

Art. 15 *Metodología, aplicación y control de la productividad.*—Las tablas de productividad o rendimiento normal que se acuerdan en este Convenio y las existentes en los diferentes Convenios provinciales se ajustan a los principios generales que a continuación se describen:

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

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

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

4. La susodicha tabla contendrá una detallada explicación de las condiciones generales que deben concurrir para la correcta aplicación de las mismas, en la que 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, frío, etc.

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

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

Art. 16. *Confección de las tablas de productividad o rendimiento.*—La realización de este estudio se ha hecho mediante observaciones o muestreos, teniendo en cuenta todos los condicionamientos que concurren en la realización de un determinado trabajo sometido a observación.

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

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

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

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

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

Art. 17. *Absentismo.*—Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la economía, no sólo de las Empresas, sino también del país, supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en las Empresas, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal (A. I.) de 1983.

La suspensión de los contratos de trabajo prevista en el supuesto primero del artículo 45, 1, c), del Estatuto de los Trabajadores sólo se computará cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de veinte días consecutivos.

Art. 18. *Partes de trabajo.*—El trabajador, en aquellas empresas donde así lo tuviera 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, éste 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.

Art. 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.

Art. 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 tuviera, 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 que 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, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de dos días laborales, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo, o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuese inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 66 por 100 de los representantes de los trabajadores en Empresas con procesos discontinuos y del 75 por 100 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 veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo y su incidencia en la salud laboral, productividad y absentismo, acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo en el transcurso de los 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 1990.

El referido Comité Mixto, de carácter paritario, regirá su actividad 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 la OIT sobre materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

Art. 21. Reconocimiento médico.—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 tantas veces como sea necesario por prescripción facultativa.

Art. 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:

Tipos de invalidez	1989	1990
	Pesetas	Pesetas
a) Gran invalidez absoluta y permanente (para todo tipo de relación laboral)	1.500.000	1.750.000
b) Incapacidad total para la profesión actual o habitual	750.000	875.000
c) Incapacidad permanente parcial, según baremo adjunto sobre la base de	750.000	875.000
d) Muerte	750.000	875.000

En sustitución del artículo 139 de la Ordenanza de Trabajo en la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, se establece y pacta «que todos los trabajadores al servicio de la empresa sujetos a este Convenio, causarán en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus herederos legales, el derecho a la percepción de la cantidad de 120.000 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».

Baremo para calcular la indemnización por incapacidad permanente parcial.—Durante la vigencia del presente Convenio, se intentará modificar el presente baremo para calcular la indemnización por incapacidad permanente parcial, para que los porcentajes del lado izquierdo tengan el mismo valor que el derecho en el caso de que el trabajador fuese ambidiestro.

Tipos de invalidez	Derecho	Izquierdo
	Porcentaje	Porcentaje
Pérdida total de un brazo o mano	70	60
Pérdida total del movimiento del hombro	30	25
Pérdida total del movimiento del codo	25	20
Pérdida total del movimiento de la muñeca	25	20
Pérdida total del índice y del pulgar	40	30
Pérdida total de tres dedos comprendiendo el pulgar o el índice	35	30
Pérdida total de tres dedos comprendiendo el pulgar y otro dedo que no sea el índice	30	25
Pérdida total del índice y otro dedo que no sea el pulgar	20	15
Pérdida total del pulgar solo	20	15
Pérdida total del índice solo	15	12
Pérdida total del dedo corazón, del anular o del meñique	10	
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	15	12
Pérdida total de una pierna o un pie	60	
Fractura de un fémur no seguida de unión natural de hueso fracturado	60	
Amputación parcial de un pie con todos los dedos	45	
Ablación de la mandíbula inferior	35	
Pérdida total de un ojo	35	
Sordera completa de ambos oídos	40	
Sordera completa de un oído	5	
Sordera completa si la sordera del otro oído era anterior al accidente	15	
Fractura de una tibia no seguida de unión natural del hueso fracturado	25	

Tipos de invalidez	Derecho	Izquierdo
	Porcentaje	Porcentaje
Pérdida total de los movimientos de una cadera o de una rodilla	20	
Contracción de 5 centímetros, por lo menos, de un miembro inferior	15	
Contracción de 3 centímetros, por lo menos, de un miembro inferior	10	
Pérdida total de uno de los dedos gordos del pie o de ambos	15	

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo y descanso

Art. 23. Jornada, excepciones, horas extras, forma de pago de las horas extras.—La jornada laboral máxima para 1989 y 1990 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 quince minutos.

La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo acuerdo entre empresario y trabajadores. Por causas de fuerza mayor o por necesidades de fabricación, a criterio del empresario y previa comunicación a los trabajadores, se podrá establecer la jornada de lunes a sábado. Esta jornada se podrá realizar por medio de los correspondientes corretornos, que estén establecidos o puedan establecerse, y siempre respetando los descansos establecidos por la Ley.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre se realizará de ocho a doce horas. Los trabajadores a turno se beneficiarán proporcionalmente en la misma medida, y en la categoría de cocederos se les compensará proporcionalmente.

Se establece una jornada máxima anual para la vigencia del presente Convenio de 1.784 horas.

Art. 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 45 horas semanales, remunerándose a prorrata del salario Convenio 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 45 horas.

Art. 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, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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 contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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

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

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

Las partes acuerdan dar por reproducido en este texto el contenido de la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» número 56, de 7 de marzo de 1983), número 6.885.

Art. 25 bis. *Forma de cálculo de las horas extraordinarias.*—El cálculo del salario hora, a efectos del pago de las extraordinarias, se hará con la siguiente fórmula:

Forma de cálculo de las horas extraordinarias

Salario correspondiente a la semana del trabajador, más los complementos personales del 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 100.

Art. 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 disfrute de las vacaciones se distribuirá en dos periodos: a) Veintidós días consecutivos, preferentemente entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año; b) y los nueve días restantes, de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

En ambos periodos el inicio de las vacaciones comenzará siempre en lunes.

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

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

Art. 27. *Fiesta retribuida.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, independientemente de las 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 por 100 del personal de cada grupo o sección a la vez.

Art. 28. *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 por 100 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 por 100, y si se dan las tres se reducirá en un 45 por 100 de la jornada normal.

Se considerará que un puesto de trabajo es excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso todo aquel que así lo certifique el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la autoridad laboral.

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

Art. 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 quince días y con un máximo de treinta 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 cónyuge habidos en anteriores matrimonios), los padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, 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 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 atienda, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 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).

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

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

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 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 cotizable a la Seguridad Social, se liquidará por día efectivamente trabajado y considerado como días de trabajo de lunes a sábado, independientemente que se realice una jornada de lunes a viernes.

Plus extrasalarial: Se pagará por día efectivamente trabajado, siguiendo con la consideración de no cotizable a la Seguridad Social, ya que este plus extrasalarial absorbe a los pluses 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 ocho mil trescientas noventa y una pesetas pactadas para el presente año, salvo por aplicación de la cláusula de revisión.

Art. 33. *Revisión salarial para 1989.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 4,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, 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 1990.

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 1988: 1.052.177 pesetas.

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

Art. 33 bis. *Condiciones económicas para 1990.*—Sobre las cifras de 1989 revisadas, en su caso, se aplicará un incremento del 6,5 por 100.

Cláusula de revisión para 1990.—Se aplicará la misma cláusula de revisión que figura en el artículo 33 del presente convenio sobre la base

de cálculo final de 31 de diciembre de 1989, con el mismo texto y contenido.

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 de 1988 + Incremento salarial de 1989 + Revisión salarial de 1989
= Base 1989

Art. 34. *Antigüedad.*—El presente año 1989 y 1990 las tablas de antigüedad se incrementarán en un 6,5 por 100, y en años sucesivos estas bases se seguirán incrementando en las cantidades que puedan pactarse en convenio hasta llegar a igualar al salario mínimo interprofesional vigente, momento en el que las antigüedades pasarán automáticamente a calcularse sobre éste.

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las Empresas, 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.

Art. 36. El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad será para cada una de ellas de una mensualidad de treinta días, calculando los emolumentos a percibir de la siguiente forma:

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

b) Trabajadores que presten servicios a jornal, las pagas extraordinarias se calcularán a razón de treinta días de salario base más antigüedad y veinticinco 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 situación, 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 tendrán la cuantía proporcional a la de los meses trabajados.

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

Art. 37. *Participación en beneficios.*—La participación en los beneficios se realizará aplicando un 6 por 100 sobre:

a) Para los trabajadores remunerados a jornal, es decir, por unidad de tiempo, que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la actividad y categoría profesional correspondiente, sobre el salario base del presente convenio especificado en cada una de las tablas de salarios unidas al Convenio, por trescientos sesenta y cinco días, caso que no existiera reducción legal, más la antigüedad correspondiente.

b) Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima y otras formas de trabajo, medido sobre el mismo importe del apartado anterior aumentado en un 25 por 100 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.

Art. 38. *Dieta.*—Tendrán derecho al percibo de dieta de 2.130 pesetas 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 900 pesetas, 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.

Art. 39. *Ayuda escolar.*—Los trabajadores con hijos en edad escolar comprendida entre los cuatro y dieciséis años percibirán una ayuda escolar mínima de 300 pesetas por hijo y mes.

Art. 40. *Incapacidad laboral transitoria.*—Durante el periodo de enfermedad, el trabajador tiene obligación de acreditar su situación mediante la entrega semanal de los correspondientes partes 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 100 del salario percibido en el mes anterior, con la obligatoriedad 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 vengán percibiendo complementos sobre las indemnizaciones por incapacidad laboral transitoria serán respetadas en los términos que tengan acordados.

Art. 41. *Jubilación.*—Todos los trabajadores, al causar baja en la Empresa por jubilación o invalidez recibirán un premio de 1.700 pesetas por año de servicio en la empresa.

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

CAPITULO VI

Extinción y suspensión de contrato

Art. 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 sólo 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 éste. 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, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Siempre que la plaza que deja el excedente no fuese amortizada por cambios de tecnología, la Empresa vendrá 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.

Art. 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 imposibilite la asistencia al trabajo.

Debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

CAPITULO VII

Representación de los trabajadores

Art. 44. Se reconocerá un Delegado Sindical perteneciente a las Centrales Sindicales que tengan la condición de más representativas del presente Convenio, en aquellos centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 65 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación del 10 por 100 de aquélla.

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.

Art. 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, asimismo, 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 al crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso corresponden al Delegado Sindical, para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas por periodos trimestrales, en el bien entendido de que, transcurrido el mismo, quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas no consumidas en tales menesteres.

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

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

Art. 46. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

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

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

Art. 47. *Garantías.*—a) Ningún representante podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. 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, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán 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.

Asimismo, 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 transcurrirán 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.

Art. 48. *Prácticas 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.

Art. 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.

Art. 50. *Descuento de cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores de cualquier Central Sindical, 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 pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta del Banco o Caja al 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 transferencia o ingreso a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 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 la 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.

CLAUSULAS ADICIONALES

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.

Segunda.—Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas, podrán acceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal del año 1983.

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.

Cuarta.—A partir de la publicación de este Convenio no se podrá negociar en ninguna provincia el restablecimiento de cualquier concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales que se incorporan al final del presente Convenio.

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

Quinta.—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1987 y 1988. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 1989, en las que se contemplarán previsiones de mantenimiento del nivel de empleo.

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

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

Las Empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta 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 veinte días naturales, a contar de esta comunicación, la Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y, dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de los cinco días 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 asesoramiento técnicos pertinentes. Oír 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 esta intervención de cuenta de la Empresa solicitante.

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

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

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

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

No podrán hacer uso de esta cláusula las Empresas durante dos años consecutivos.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, las Organizaciones firmantes se comprometen a constituir una Comisión Paritaria con el fin de estudiar y preparar la documentación necesaria que es preciso incorporar al texto del Convenio Colectivo, con el fin de que la Ordenanza Laboral de 1970 quede totalmente incorporada al Convenio y, en consecuencia, pueda ser plenamente sustituida.

Esto viene dado por la voluntad manifestada por los interlocutores sociales y la propia Administración de que las Ordenanzas Laborales puedan ser derogadas, previa sustitución por Convenios Colectivos.

TABLAS SALARIALES

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincias: Alava, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cádiz, Cáceres, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Lérida, Lugo, Orense, Pontevedra, Tenerife, Segovia, Sevilla, Soria, Vizcaya, Zamora y Melilla</i>			
II	2.260	327	158 ó 210
III	2.192	327	158 ó 210
IV	2.161	327	158 ó 210
V	2.129	327	158 ó 210
VI	2.099	327	158 ó 210
VII	2.069	327	158 ó 210
VIII	2.037	327	158 ó 210
IX	1.998	327	158 ó 210
X	1.968	327	158 ó 210
XI	1.950	327	158 ó 210
XII	1.943	327	158 ó 210

Provincia: Albacete

II	2.311	454	188
III	2.288	454	188
IV	2.266	454	188
V	2.244	454	188
VI	2.221	454	188
VII	2.199	454	188
VIII	2.176	454	188
IX	2.154	454	188
X	2.132	454	188
XI	2.109	454	188
XII	2.087	454	188

Provincia: Alicante

II	2.219	346	231
III	2.156	346	231
IV	2.127	346	231
V	2.098	346	231
VI	2.071	346	231
VII	2.043	346	231
VIII	2.015	346	231
IX	1.977	346	231
X	1.949	346	231
XI	1.920	346	231
XII	1.901	346	231

Provincia: Asturias

II	2.724	288	138
III	2.651	288	138
IV	2.622	288	138
V	2.591	288	138
VI	2.561	288	138
VII	2.531	288	138
VIII	2.498	288	138
IX	2.458	288	138
X	2.429	288	138
XI	2.396	288	138
XII	2.371	288	138

Provincia: Barcelona

II	79.240	18.978	149
III	68.310	15.779	149
IV	67.066	14.428	149
V	64.564	14.290	149
VI	2.123	728	149
VI	61.916	15.387	149

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
VII	2.080	705	149
VIII	2.058	657	149
VIII	59.531	14.589	149
IX	2.013	646	149
IX	57.728	12.864	149
X	1.970	630	149
X	60.240	13.418	149
XI	1.970	630	149
XII	1.926	614	149

Provincia: Cantabria

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	2.276	346	109
III	2.227	346	109
IV	2.202	346	109
V	2.186	346	109
VI	2.166	346	109
VII	2.150	346	109
VIII	2.125	346	109
IX	2.104	346	109
X	2.083	346	109
XI	2.061	346	109
XII	2.044	346	109

Provincia: Granada

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	71.490	309	172
III	69.267	309	172
IV	68.391	309	172
V	68.386	309	172
VI	67.459	309	172
VII	2.190	309	172
VIII	2.162	309	172
IX	2.133	309	172
X	2.105	309	172
XI	2.077	309	172
XII	2.051	309	172

Provincia: Huelva

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	2.321	253	390
III	2.242	253	390
IV	2.211	253	390
V	2.179	253	390
VI	2.148	253	390
VII	2.116	253	390
VIII	2.085	253	390
IX	2.050	253	390
X	2.019	253	390
XI	1.985	253	390
XII	1.956	253	390

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extra-salarial	Total mes	Total semana	Extraordinarios jubio Navidad	Beneficios
<i>Provincia: Madrid</i>							
II	2.213	280	188	78.955	-	73.390	48.464
III	2.192	280	188	78.316	-	72.760	48.004
IV	2.173	280	188	77.738	-	72.190	47.588
V	2.151	280	188	77.069	-	71.530	47.106
VI	2.131	280	188	76.461	-	70.930	46.668
VII	2.111	280	188	75.853	-	70.330	46.230
VIII	2.102	280	188	-	17.522	70.060	46.033
IX	2.075	280	188	-	17.333	69.250	45.442
X	2.056	280	188	-	17.200	68.680	45.026
XI	2.034	280	188	-	17.046	68.020	44.544
XII	2.012	280	188	-	16.892	67.360	44.062

Salario base \times 425 días (365 + 60 extraordinarios).
 Plus salarial \times 349 días (365 - (52 + 14) + 50 de extraordinarias).
 Plus extrasalarial \times 273 días (365 - (52 + 14) + 26).
 Total mes = (salario base \times 365/12) + (plus salarial \times 299/12) + (plus extrasalarial \times 273/11).
 Total semana = (salario base \times 7) + (plus salarial y plus extrasalarial \times 6).

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Málaga. Técnicos y Administrativos</i>			
II	79.900	312	292
III	79.662	312	292
IV	-	312	292
V	-	312	292
VI	78.330	312	292
VII	75.566	312	292
VIII	-	312	292
IX	73.614	312	292
X	-	-	-
XI	-	-	-
XII	-	-	-

Provincia: Málaga

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	-	-	-
III	-	-	-
IV	-	-	-
V	-	-	-
VI	78.306	312	292
VII	-	312	292
VIII	75.837	312	292
IX	75.163	312	292
X	74.489	312	292
XI	74.393	312	292
XII	73.369	312	292

Provincia: Murcia

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	-	-	-
III	-	-	-
IV	2.053	369	418
V	2.030	369	418
VI	2.005	369	418
VII	1.981	369	418
VIII	1.957	369	418
IX	1.930	369	418
X	1.905	369	418
XI	1.878	369	418
XII	1.857	369	418

Provincia: Navarra

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	69.239	12.058	154
III	68.489	11.808	154
IV	65.519	11.458	154
V	64.559	11.248	154
VI	63.569	11.068	154
VII	62.609	10.858	154
VIII	59.759	10.288	154
IX	56.999	9.748	154
X	56.549	9.658	154
XI	54.503	9.238	154
XII	53.993	9.149	154

Provincia: Palencia

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	2.137	322	230
III	2.113	322	230
IV	2.102	322	230
V	2.085	322	230
VI	2.066	322	230
VII	2.049	322	230
VIII	2.032	322	230
IX	2.019	322	230
X	2.008	322	230
XI	1.985	322	230
XII	1.956	322	230

Provincia: La Rioja

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
II	2.271	386	109
III	2.243	386	109
IV	2.216	386	109
V	2.188	386	109
VI	2.161	386	109
VII	2.133	386	109
VIII	2.105	386	109
IX	2.063	386	109
X	2.035	386	109
XI	2.015	386	109
XII	1.995	386	109

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Salamanca</i>			
II	2.334	314	167
III	2.292	314	167
IV	2.243	314	167
V	2.214	314	167
VI	2.186	314	167
VII	2.159	314	167
VIII	2.131	314	167
IX	2.094	314	167
X	2.067	314	167
XI	2.037	314	167
XII	2.014	314	167

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Tarragona</i>			
Peón	1.782	439	337
Esp. 2.º	1.782	471	337
Esp. 1.º	1.782	504	337
Ofic. 2.º	1.782	536	337
Ofic. 1.º	1.782	569	337
Capataz	1.782	601	337
Encarg.	1.782	625	337

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Teruel</i>			
II	2.348	196	274
III	2.288	196	274
IV	2.260	196	274
V	2.234	196	274
VI	2.207	196	274
VII	2.181	196	274
VIII	2.152	196	274
IX	2.119	196	274
X	2.070	196	274
XI	2.065	196	274
XII	2.043	196	274

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Toledo</i>			
Mensual			
II	70.866	5.722	10.796
III	68.786	5.673	10.796
IV	67.729	5.649	10.796
V	67.229	5.637	10.796

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Valladolid</i>			
Diario			
VI	2.202	225	435
VII	2.178	225	435
VIII	2.163	225	435
IX	2.124	225	435
X	2.101	225	435
XI	2.072	225	435
XII	2.051	225	435

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Valencia</i>			
II	2.200	325	367
III	2.161	325	367
IV	2.129	325	367
V	2.106	325	367
VI	2.085	325	367
VII	2.064	325	367
VIII	2.048	325	367
IX	2.013	325	367
X	2.002	325	367
XI	1.969	325	367
XII	1.941	325	367

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Valencia</i>			
II	81.870	291	232
III	72.600	291	232
IV	70.924	291	232
V	68.535	291	232
VI	67.723	291	232
VII	65.667	291	232
VIII	2.115	291	232
IX	2.053	291	232
X	2.015	291	232

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
XI	1.985	291	232
XII	1.951	291	232

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
<i>Provincia: Zaragoza</i>			
Diario			
VII	1.897	672	221
VIII	1.897	667	221
IX	1.897	640	221
X	1.897	615	221
XI	1.897	590	221
XII	1.897	565	221

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extrasalarial
Mensual			
II	57.165	940	221
III	57.165	870	221
IV	57.165	847	221
V	57.165	818	221
VI	57.165	801	221
Ofic. 2.º	57.165	741	221
VIII	-	-	-
Aux. Adm.	57.165	713	221

TABLAS 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
-------	-------	---------------	----------------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

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
<i>Provincia: Interprovincial</i>										
II	1.449	72	145	246	348	449	551	652	753	855
III	1.361	68	136	231	327	422	517	612	708	803
IV	1.318	66	132	224	316	409	501	593	685	778
V	1.277	64	128	217	306	396	485	575	664	753
VI	1.238	62	124	210	297	384	470	557	644	730
VII	1.199	60	120	204	288	372	456	540	623	707
VIII	1.157	58	116	197	278	359	440	521	602	683
IX	1.104	55	110	188	265	342	420	497	574	651
X	1.066	53	107	181	256	330	405	480	554	629
XI	1.043	52	104	177	250	323	396	469	542	615
XII	1.034	52	103	176	248	321	393	465	538	610

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
<i>Provincia: Albacete</i>										
II	1.451	73	145	247	348	450	551	653	755	856
III	1.422	71	142	242	341	441	540	640	739	839
IV	1.391	70	139	236	334	431	529	626	723	821
V	1.362	68	136	232	327	422	518	613	708	804
VI	1.332	67	133	226	320	413	506	599	693	786
VII	1.302	65	130	221	312	404	495	586	677	768
VIII	1.275	64	128	217	306	395	485	574	663	752
IX	1.245	62	125	212	299	386	473	560	647	735
X	1.215	61	122	207	292	377	462	547	632	717
XI	1.185	59	119	201	284	367	450	533	616	699
XII	1.157	58	116	197	278	359	440	521	602	683

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
<i>Provincia: Alicante</i>										
II	1.394	70	139	237	335	432	530	627	725	822
III	1.312	66	131	223	315	407	499	590	682	774
IV	1.275	64	128	217	306	395	485	574	663	752
V	1.235	62	124	210	296	383	469	556	642	729
VI	1.200	60	120	204	288	372	456	540	624	708
VII	1.165	58	117	198	280	361	443	524	606	687
VIII	1.126	56	113	191	270	349	428	507	586	664
IX	1.078	54	108	183	259	334	410	485	561	636
X	1.042	52	104	177	250	323	396	469	542	615
XI	1.003	50	100	171	241	311	381	451	522	592
XII	979	49	98	166	235	303	372	441	509	578

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
<i>Provincia: Asturias</i>										
II	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
III	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
IV	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
V	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918

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
VI	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
VII	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
VIII	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
IX	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
X	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
XI	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
XII	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918

Provincia: Barcelona

	Base	Precio unitario Pesets/día		Total día acumulado
A los dos años		38		38
A los cinco años		38		77
A los diez años		77		154
A los quince años		77		231
A los diecinueve años		77		309
Veinticuatro años (máximo)		77		386

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
-------	------	--------------	---------------	---------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Provincia: Granada

II	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
III	1.477	74	148	251	354	458	561	665	768	871
IV	1.439	72	144	245	345	446	547	648	748	849
V	1.439	72	144	245	345	446	547	648	748	849
VI	1.398	70	140	238	336	433	531	629	727	825
VII	1.329	66	133	226	319	412	505	598	691	784
VIII	1.295	65	130	220	311	401	492	583	673	764
IX	1.256	63	126	214	301	389	477	565	653	741
X	1.219	61	122	207	293	378	463	549	634	719
XI	1.183	59	118	201	284	367	450	532	615	698
XII	1.148	57	115	195	276	356	436	517	597	677

Provincia: Huelva

II	1.508	75	151	256	362	467	573	679	784	890
III	1.406	70	141	239	337	436	534	633	731	830
IV	1.364	68	136	232	327	423	518	614	709	805
V	1.324	66	132	225	318	410	503	596	688	781
VI	1.282	64	128	218	308	397	487	577	667	756
VII	1.243	62	124	211	298	385	472	559	646	733
VIII	1.200	60	120	204	288	372	456	540	624	708
IX	1.154	58	115	196	277	358	439	519	600	681
X	1.112	56	111	189	267	345	423	500	578	656
XI	1.068	53	107	182	256	331	406	481	555	630
XII	1.030	52	103	175	247	319	391	464	536	608

Provincia: Madrid

II	1.376	69	138	234	330	427	523	619	716	812
III	1.342	67	134	228	322	416	510	604	698	792
IV	1.320	66	132	224	317	409	502	594	686	779
V	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
VI	1.264	63	126	215	303	392	480	569	657	746
VII	1.242	62	124	211	298	385	472	559	646	733
VIII	1.230	62	123	209	295	381	467	554	640	726
IX	1.185	59	119	201	284	367	450	533	616	699
X	1.163	58	116	198	279	361	442	523	605	686
XI	1.141	57	114	194	274	354	434	513	593	673
XII	1.118	56	112	190	268	347	425	503	581	660

Provincia: Málaga

II	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
III	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
IV	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
V	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
VI	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
VII	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
VIII	1.525	76	153	259	366	473	580	686	793	900

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
VIII	1.537	77	154	261	369	476	584	692	799	907
IX	1.437	72	144	244	345	445	546	647	747	848
IX	1.511	76	151	257	363	468	574	680	786	891
X	1.488	74	149	253	357	461	565	670	774	878
XI	1.468	73	147	250	352	455	558	661	763	866
XII	1.446	72	145	246	347	448	549	651	752	853

Provincia: Murcia

II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	1.540	77	154	262	370	477	585	693	801	909
V	1.506	75	151	256	361	467	572	678	783	889
VI	1.470	74	147	250	353	456	559	662	764	867
VII	1.435	72	144	244	344	445	545	646	746	847
VIII	1.398	70	140	238	336	433	531	629	727	825
IX	1.359	68	136	231	326	421	516	612	707	802
X	1.323	66	132	225	318	410	503	595	688	781
XI	1.282	64	128	218	308	397	487	577	667	756
XII	1.251	63	125	213	300	388	475	563	651	738

Provincia: Navarra

II	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
III	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
IV	1.545	77	155	263	371	479	587	695	803	912
V	1.510	76	151	257	362	468	574	680	785	891
VI	1.473	74	147	250	354	457	560	663	766	869
VII	1.435	72	144	244	344	445	545	646	746	847
VIII	1.325	66	133	225	318	411	504	596	689	782
IX	1.222	61	122	208	293	379	464	550	635	721
X	1.203	60	120	205	289	373	457	541	626	710
XI	1.127	56	113	192	270	349	428	507	586	665
XII	1.108	55	111	188	266	343	421	499	576	654

Provincia: La Rioja

II	1.451	73	145	247	348	450	551	653	755	856
III	1.413	71	141	240	339	438	537	636	735	834
IV	1.379	69	138	234	331	427	524	621	717	814
V	1.336	67	134	227	321	414	508	601	695	788
VI	1.307	65	131	222	314	405	497	588	680	771
VII	1.268	63	127	216	304	393	482	571	659	748
VIII	1.232	62	123	209	296	382	468	554	641	727
IX	1.178	59	118	200	283	365	448	530	613	695
X	1.142	57	114	194	274	354	434	514	594	674
XI	1.115	56	112	190	268	346	424	502	580	658
XII	1.088	54	109	185	261	337	413	490	566	642

Provincia: Tarragona

II	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
III	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
IV	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
V	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
VI	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
VII	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
VIII	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
IX	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
X	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
XI	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556
XII	943	47	94	160	226	292	358	424	490	556

Provincia: Teruel

II	1.526	76	153	259	366	473	580	687	794	900
III	1.449	72	145	246	348	449	551	652	753	855
IV	1.413	71	141	240	339	438	537	636	735	834
V	1.379	69	138	234	331	427	524	621	717	814
VI	1.343	67	134	228	322	416	510	604	698	792
VII	1.310	66	131	223	314	406	498	590	681	773
VIII	1.273	64	127	216	306	395	484	573	662	751
IX	1.228	61	123	209	295	381	467	553	639	725
X	1.193	60	119	203	286	370	453	537	620	704
XI	1.158	58	116	197	278	359	440	521	602	683
XII	1.127	56	113	192	270	349	428	507	586	665

Provincia: Toledo

II	1.495	75	150	254	359	463	568	673	777	882
III	1.407	70	141	239	338	436	535	633	732	830

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
IV	1.362	68	136	232	327	422	518	613	708	804
V	1.342	67	134	228	322	416	510	604	698	792
VI	1.310	66	131	223	314	406	498	590	681	773
VII	1.278	64	128	217	307	396	486	575	665	754
VIII	1.246	62	125	212	299	386	473	561	648	735
IX	1.211	61	121	206	291	375	460	545	630	714
X	1.180	59	118	201	283	366	448	531	614	696
XI	1.146	57	115	195	275	355	435	516	596	676
XII	1.118	56	112	190	268	347	425	503	581	660

Provincia: Valladolid

II	1.248	62	125	212	300	387	474	562	649	736
III	1.219	61	122	207	293	378	463	549	634	719
IV	1.191	60	119	202	286	369	453	536	619	703
V	1.164	58	116	198	279	361	442	524	605	687
VI	1.143	57	114	194	274	354	434	514	594	674
VII	1.098	55	110	187	264	340	417	494	571	648
VIII	1.069	53	107	182	257	331	406	481	556	631
IX	1.041	52	104	177	250	323	396	468	541	614
X	1.014	51	101	172	243	314	385	456	527	598
XI	1.014	51	101	172	243	314	385	456	527	598
XII	1.014	51	101	172	243	314	385	456	527	598

Provincia: Valencia

VIII	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
IX	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
X	1.520	76	152	258	365	471	578	684	790	897
XI	1.475	74	148	251	354	457	561	664	767	870
XII	1.425	71	143	242	342	442	542	641	741	841

Provincia: Zaragoza

II	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
III	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
IV	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
V	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
VI	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
VII	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
VIII	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
IX	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
X	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
XI	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
XII	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602

8395 RESOLUCION de 10 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.805 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Yalat», modelo Helio, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg. Sociedad Anónima Yalat», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca «Yalat», modelo Helio, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima Yalat», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Puente La Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase I, Grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado (llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 2.805. 10-3-89. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 10 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

8397

RESOLUCION de 28 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Adicional al XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra de «IBERIA, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Acuerdo Adicional al XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra de «IBERIA, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», por el que se regulan los capítulos referentes a movilidad y excedencias, que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1989, de una parte por las representaciones en la Empresa de las Centrales Sindicales de CC. OO., UGT, USO y SITA, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 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, 28 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

NORMAS GENERALES DE MOVILIDAD

Movilidad funcional

Artículo 1.º Se denomina movilidad funcional el cambio de un puesto de trabajo a otro, dentro del mismo Centro de trabajo o entre Centros distintos, siempre que ello no exija cambio de residencia para el trabajador.

Movilidad geográfica

Art. 2.º Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

No se considera que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Art. 3.º La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de solicitud formulada por el trabajador.

Art. 4.º La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la Empresa y es autorizada por la Autoridad laboral en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Art. 5.º Movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Movilidad geográfica voluntaria

Art. 6.º Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Compañía y osienten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La especialización adquirida por el trabajador mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Compañía un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales adquiridos, dando cuenta a la Comisión de Ingresos de las razones que demoren este traslado.

Art. 7.º Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección de Personal y Relaciones Laborales procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.

2. Estar en situación de movilidad obligatoria.

3. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.

4. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. El Servicio Médico de la Compañía emitirá un informe sobre cada caso a la Comisión de Ingresos que será la competente para autorizarla.