



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXV

JUEVES 29 DE JUNIO DE 1995

NUMERO 154

FASCICULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15821 *RESOLUCION de 30 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos Materiales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos Materiales (número de código: 9902045) que fue suscrito con fecha 27 de abril de 1995, de una parte, por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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,



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

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, 30 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES PARA 1995

Disposición preliminar primera. *Comisión Negociadora.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, en representación empresarial, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores.

Disposición preliminar segunda. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

Disposición preliminar tercera. *Normas subsidiarias.*

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

Disposición preliminar cuarta.

La Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, partes legitimadas en la negociación del presente Convenio Colectivo Estatal, coinciden en que la formación profesional, tanto la continua como la inicial, constituyen un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social, en que ambas partes están de acuerdo y a tal fin realizarán los esfuerzos necesarios para impulsar su desarrollo.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades siguientes:

- a) Extractivas.
- b) Vidrio.
- c) Cerámica.
- d) Comercio exclusivista de los mismos materiales.

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

Artículo 3. *Ambito personal.*

Se regulan por el presente Convenio Colectivo las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a las actividades ya mencionadas en el ámbito funcional y sus trabajadores.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, Estatuto de los Trabajadores). El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, se regirá por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales.

Artículo 4. *Ambito temporal. Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y expirará el día 31 de diciembre de 1995.

Los artículos, 61, 83, 90, 97, 98, 99, 100 y 101 del presente Convenio Colectivo, que reproducen texto de leyes, en ningún caso tendrán una vigencia superior a las mismas.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.*

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

Artículo 6. *Denuncia del Convenio.*

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

CAPITULO II

SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIÓN SALARIAL

Artículo 7. *Condiciones económicas.*

A partir del día 1 de enero de 1995, se incrementará en un 3,5 por 100, las tablas salariales del Convenio de 1994, y todos los conceptos retributivos de todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Los atrasos derivados del referido incremento se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

La antigüedad se regirá por lo establecido en el artículo 11 de este Convenio Colectivo.

Artículo 8. *Revisión salarial.*

Para el año 1995, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Empleo registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará la revisión salarial de la diferencia excedida de dicho porcentaje sobre el IPC, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento no podrá ser superior a un punto y se abonará con efectos de 1 de enero de 1995 en una sola paga y dentro del primer trimestre de 1996.

La cuantía de revisión salarial se calculará aplicando el porcentaje de revisión a las tablas salariales vigentes a 31 diciembre de 1994.

Artículo 9. *Salario mínimo garantizado.*

Se establece un salario mínimo garantizado de 1.183.569 pesetas, para los trabajadores del nivel XII, mayores de dieciocho años de edad, todo incluido y, con jornada anual completa.

Artículo 10. *Anticipos a cuenta de convenio.*

En las empresas donde se haya entregado o entreguen a cuenta de convenio anticipos económicos, estos serán absorbidos y compensados por el propio convenio, siempre que se hayan reflejado con claridad tales anticipos a cuenta.

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

Artículo 11. *Antigüedad.*

Las variaciones del complemento de antigüedad, establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa, se regirán por las siguientes reglas:

1. Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienios. Cada trienio cumplido devengará el 3 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento. Se respetará para el cómputo de los mismos lo establecido en el Convenio Colectivo de 1991/1992.
2. El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 21 por 100 del salario base, salvo para aquellos trabajadores en que la

cantidad que estuvieran percibiendo, por efecto del sistema anterior, fuese superior a dicho porcentaje, en cuyo caso se le respetará.

3. Los porcentajes de antigüedad son acumulativos hasta el 21 por 100. Alcanzado dicho porcentaje, queda consolidado. A partir de este momento la antigüedad será revisada cada año para mantener inalterable el citado porcentaje del 21 por 100 del salario base que exista en cada momento.

Artículo 12. *Cláusula de descuelgue.*

El porcentaje de incremento salarial establecido en el artículo 7 del presente Convenio no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio 1994 y además acrediten, igualmente, pérdidas durante 1995 en la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En estos casos la fijación del aumento del salario se sujetará a las siguientes reglas:

a) Las empresas con pérdidas de más de un año (1994 y lo que va de 1995), que demuestren con el Balance de Situación en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» dicha circunstancia, incrementarán sus salarios en un 0,50 por 100.

b) Para aquellas empresas que estando en la situación descrita en el apartado a) y además hayan tenido pérdidas en el ejercicio 1992 o en el 1993, indistintamente, el incremento salarial a aplicar será cero (0).

Respecto a las pérdidas provisionales del año 1995 se demostrará fehacientemente que el día 31 de diciembre de dicho año se mantiene la situación. Si la situación de la empresa hubiese variado a dicha fecha 31 de diciembre, procederá el abono de salarios con efectos retroactivos al 1 de enero del año 1995, siempre que no esté comprendida en la letra b) del párrafo anterior.

La demostración de pérdidas se acreditará con los documentos presentados en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil). Las del año 1995 se demostrarán con la presentación del Balance de Situación provisional.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario en el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio quien comunicará este extremo a las secciones sindicales (de los sindicatos firmantes), Comité de Empresa o delegado de personal cuando lo hubiese. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Igualmente se explicitarán las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A partir de este momento, se iniciará un período de treinta días de consulta y negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

En el caso de finalizar con acuerdo, enviarán a la Comisión Mixta del Convenio acta de acuerdo para que la misma constate la correcta aplicación definitiva del artículo.

En caso de discrepancia se remitirá toda la información a la Comisión Mixta para que decida sobre el tema. En caso de desacuerdo en Comisión Mixta, se optará por la aplicación del sistema de mediación pactado en el Convenio. El plazo para el fallo será de quince días.

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

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Finalizado el período de descuelgue la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

SECCIÓN 2.ª PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13. *Pagas extraordinarias, devengo y pago.*

1. Serán las siguientes:

a) Gratificación de verano: Se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se paga antes del 15 de julio del mismo año en que se devenga.

b) Gratificación de Navidad: Se devenga desde el día 1 de julio al día 31 de diciembre. Se paga antes del día 21 de diciembre del mismo año en que se devenga.

c) Gratificación de marzo o sustitutoria de la de beneficios: Se devenga desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre. Se paga antes del día 31 de marzo del año siguiente en que se produce el devengo. Se abonará a razón de veintiocho días de salario base más antigüedad. Esta paga podrá ser prorrateada por meses en aquellas empresas que lo tengan acordado o que lo acuerden con los representantes de los trabajadores si los hubiese.

2. En cada paga extraordinaria, excepto en la de marzo, el trabajador percibirá el promedio del salario real, en jornada normal, de los tres meses de trabajo activo anteriores a la fecha de su devengo para los trabajadores que tuvieran más de un año de antigüedad en la empresa y la parte proporcional al tiempo trabajado para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa. Con excepción de las empresas que tengan acordado un sistema retributivo específico con el comité u otro autorizado por la autoridad laboral, respetando en todo caso los mínimos establecidos en este Convenio en lo que se refiere a pagas extras.

SECCIÓN 3.ª JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 14. *Jornada laboral.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo; con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1.792 horas/año, igualmente de trabajo efectivo, respetándose las jornadas anuales, de trabajo efectivo, inferiores «ad personam».

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

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

En función del objetivo de empleo antes señalado y las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran positivo señalar a sus empresas la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por el tiempo de descanso pactado, 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 riesgos de pérdidas de materias primas: Realización.

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

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

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

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

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

Artículo 16. Retribución o compensación de horas extras y estructurales.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria será:

1. Para las compensadas económicamente, un 40 por 100 más del valor ordinario.
2. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueden compensarse las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, incrementado este en un 20 por 100, en lugar de ser retribuidas monetariamente, y serán acumulables en días completos.

SECCIÓN 4.ª DESPLAZAMIENTOS

Artículo 17. Dietas.

a) **Dieta completa.**—Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa.

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

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

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

c) **Importe de las dietas.**—Se establece una dieta mínima de 3.220 pesetas/día y una media dieta mínima de 697 pesetas/día. Ambas cantidades serán revisables, cuando proceda la cláusula de revisión pactada en el presente Convenio.

Condiciones de los desplazamientos:

a) Se considerará desplazamiento si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta.

El exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

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

Conociendo el trabajador con un día de antelación como mínimo la nueva obra de destino, éste se incorporará directamente a la misma, no devengando desplazamiento ni dieta, si la obra está a menos de 10 kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo habitual.

Caso de que la distancia sea superior a lo antes expuesto, la diferencia de tiempo empleado se abonará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

Uso de vehículo propio: En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio, para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de 28 pesetas/kilómetro.

SECCIÓN 5.ª VACACIONES

Artículo 18. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo. Estas no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo.

2. El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

3. Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de que se produjera el cese del trabajador, en cuyo supuesto se le abonará a éste la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

Artículo 19. Vacaciones colectivas.

1. En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, el trabajador con menos de un año en la empresa podrá trabajar en dependencias que presten servicio en el período de cierre por vacación, si organizativamente es posible. En otro caso, disfrutará las vacaciones completas, cobrándolas enteras, anotando en su expediente que tales vacaciones se le imputarán, no al año de trabajo comenzado a contar desde la fecha inicial de su servicio, al objeto de contabilizar correctamente la parte proporcional activa o pasiva que deba imputarse a su liquidación final por cese por cualquier causa.

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

Artículo 20. Programación del período de vacaciones.

El trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Cuando se programe el disfrute individual, se tendrá en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de trabajadores de cada especialidad o puesto de trabajo que pudiese paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la empresa. En tales casos, tenderá a darse preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar para que puedan disfrutar sus vacaciones en épocas escolarmente no lectivas, debiéndose en los demás casos establecerse algún criterio de rotación en la elección de fechas de disfrute individual.

Artículo 21. Retribución de las vacaciones.

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

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

CAPITULO IV

Productividad

Artículo 22. Productividad.

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

Los objetivos a alcanzar son:

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

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

2. Las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración, sobre la necesidad de abordar de forma permanente, la sensibilización de la opinión pública, sobre los factores que influyen en la

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

- a) La política de inversiones.
- b) La racionalización de la organización productiva.
- c) La mejora tecnológica.
- d) La programación empresarial de la producción y la productividad.
- e) El clima y la situación de las relaciones laborales.
- f) Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- g) La política salarial y de incentivación.
- h) La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- i) El absentismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.º Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia del presente Convenio se establece el siguiente de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
 - b) Inversiones que creen puestos de trabajo.
 - c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.
- Para la distribución de los mismos se tendrá en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7.º Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo excepto cuando no se alcanza por circunstancias no imputables al trabajador.

8.º Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6.º, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos, a los trabajadores que se vean afectados por el cambio de las percepciones habituales, que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la ley, los reglamentos o por el presente Convenio.

CAPITULO V

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 23. *Dirección de la actividad laboral.*

1. La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

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

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

SECCIÓN 2.ª ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Artículo 24. *Puntos que comprende la organización científica del trabajo.*

1. La calificación de los trabajos según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

2. La fijación y exigencia de los rendimientos mínimos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas.

Artículo 25. *Valoraciones y rendimientos.*

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas que apliquen cualesquiera de los sistemas internacionales admitidos, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

- a) Actividad normal.
- b) Actividad habitual.
- c) Actividad óptima.
- d) Rendimiento mínimo exigible.
- e) Rendimiento habitual.
- f) Rendimiento óptimo.
- g) Rendimiento exigible.
- h) Tiempo máquina.
- i) Tiempo normal.
- j) Tiempo de recuperación o descanso.
- k) Trabajo libre.
- l) Trabajo limitado.

Artículo 26. *Definiciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

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

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

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

SECCIÓN 3.ª TRABAJO CON INCENTIVO

Artículo 27. *Concepto.*

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

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

Artículo 28. *Criterios de remuneración.*

Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

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

Artículo 29. *Sistemas de incentivos a actividad fija.*

Podrán establecerse sistemas de incentivos a actividad fija, pactada entre empresa y trabajadores o sus representantes legales. Dicha actividad se podrá medir por la productividad global de un grupo de trabajo, línea,

sección de fábrica, etc., y de acuerdo a la producción realmente entregada, con la calidad exigida, descontando la producción rechazada por causas imputables a los trabajadores. Solamente se remunerará si se alcanza o supera dicha actividad pactada.

Artículo 30. *Salarios garantizados en trabajos con incentivos.*

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

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

3. La disminución de la actividad por debajo de la normal, imputable al trabajador, produce la pérdida de los conceptos dichos en el mismo porcentaje en que se ha disminuido la actividad normal, con independencia de la sanción que se pueda aplicar por la falta cometida.

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

5. Para acreditar el derecho al salario de los apartados anteriores, es indispensable la permanencia del trabajador en el lugar o puesto de trabajo, y que ejecute los trabajos sustitutorios que pueda facilitarle la empresa. Si tales trabajos tienen prima asignada, percibirá la que corresponde a los mismos.

SECCIÓN 4.ª PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN DE LOS SISTEMAS

Artículo 31. *Procedimiento de implantación.*

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en las empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes, será el siguiente:

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

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

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

3. Se garantizará al trabajador, durante el citado período, la percepción del salario que viniese disfrutando.

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

5. En el plazo de ocho días después de recibir el escrito de los delegados de personal o del acta del Comité de Empresa, la empresa decidirá acerca de las cuestiones, sobre las que se planteen las discrepancias.

6. Contra la decisión de la empresa, los representantes legales de los trabajadores, podrán recurrir ante la Jurisdicción Laboral en los términos fijados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la implantación del sistema por la empresa.

Artículo 32. *Imposibilidad de implantación.*

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

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

Artículo 33. *Modificación sustancial del sistema.*

Se consideran modificaciones sustanciales del sistema de incentivos, su supresión y cualquier otra modificación que represente cambio de un sistema por otro distinto, en forma que afecte a los principios estructurales

del mismo. En estos casos deberá seguirse el mismo procedimiento del artículo 29 del presente Convenio.

SECCIÓN 5.ª REVISIONES DE TIEMPOS

Artículo 34. *Revisión y actualización de sistemas.*

Se procederá al reajuste de tiempos, de forma que las actividades a pagar sean en todo momento en función de las actividades reales desarrolladas, y no de las producciones obtenidas, siempre que se produzcan variaciones de las circunstancias que concurrieran en su valor, o se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de:

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

Artículo 35. *Reclamaciones.*

En los casos previstos en el artículo 33, el trabajador o trabajadores disconformes, podrán formular su reclamación, siguiendo los trámites señalados en el artículo 39, apartado 4.º, del presente Convenio.

SECCIÓN 6.ª NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 36. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

Artículo 37. *Valoración de los puestos de trabajo.*

Las empresas dentro de su facultad de organización, podrán realizar valoraciones de sus puestos de trabajo para jerarquizar estos, de acuerdo con las funciones realmente encomendadas.

Artículo 38. *Obediencia en el trabajo.*

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la empresa.

Artículo 39. *Reclamaciones de los trabajadores.*

El trabajador por sí o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto reglamentario.

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

En caso de disconformidad, el trabajador afectado puede acudir a plantear su reclamación ante el delegado de personal o Comité de Empresa si existiere o ante la Jurisdicción competente.

Artículo 40. *Disciplina en los centros de trabajo.*

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

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

Artículo 41. *Diligencia en el trabajo.*

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

Artículo 42. *Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.*

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

El trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

SECCIÓN 7.ª OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS

Artículo 43. *Documentos de cotización.*

Todas las empresas a las que es de aplicación este Convenio vienen obligadas a archivar los documentos de cotización de la Seguridad Social correspondientes a los últimos cinco años.

SECCIÓN 8.ª TRABAJO A TURNOS

Artículo 44. *Trabajo a turnos.*

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

2. Ausencias imprevistas.—En los casos de ausencias imprevistas en los que el trabajador no se presenta al trabajo durante toda su jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente, salvo que exista otro trabajador que le pueda sustituir, y solo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

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

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

5. Acompañamiento.—En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores ningún trabajador vendrá obligado durante los trabajos de turno a permanecer solo en las instalaciones de la fábrica.

SECCIÓN 9.ª CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN

Artículo 45. *Trabajos de superior categoría.*

En los casos de necesidad, y por el plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete meses en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

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

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

Artículo 46. *Trabajos de inferior categoría.*

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

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del trabajador o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir plaza vacante en la suya, se asignará a éste

el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al de la categoría profesional por la que se le retribuye.

Artículo 47. *Trabajos de igual categoría.*

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

Artículo 48. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal cuya capacidad por edad u otra circunstancia haya disminuido antes de su jubilación o retiro, deberá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose su clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, así como el sueldo o salario que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo. El trabajador que no esté conforme con el pase a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar siguiendo el procedimiento del artículo 39 de este Convenio.

Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por los trabajadores de capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los que carezcan de subsidio, pensión o medio propio para su sostenimiento y también los que superan los 45 años de edad tengan dificultades para colocarse en otros trabajos por razón de la misma. El personal acogido a esta situación no rebasará el 5 por 100 del total de la misma categoría en que quede encuadrado.

Artículo 49. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre salario base.

Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

No vendrán obligados a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía al salario de calificación del puesto de trabajo o en cualquier otro concepto salarial.

Si por mejora de las instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad y se constata por ambas partes, se dejará de abonar las indicadas bonificaciones. En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene dependiente de la Autoridad laboral y/o, en su caso, jurisdicción laboral.

CAPITULO VI

Del contrato de trabajo

Artículo 50. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Se formalizará el contrato de trabajo antes del comienzo de la prestación de servicios, cuando la Ley exija la formula escrita; y, también, cuando lo exija una de las partes.

Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse, de manera efectiva, con la finalidad legal establecida.

Contenido mínimo de los contratos:

En el contrato escrito hecho entre empresa y trabajador, habrá de especificarse:

- Localización geográfica.
- Sede social de la empresa.
- Grupo profesional y la descripción del mismo, en que es integrado el trabajador.
- Retribución total inicialmente pactada.
- Horario diario.
- Jornada anual, y,
- Convenio Colectivo aplicable.

Tramitación:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 101 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 26 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y por la Orden de 8 de octubre de 1976.

Artículo 51. *Ingresos y período de prueba.*

1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio médico o facultativo que designe libremente el empresario.
2. Se acuerda un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo y quince días para el resto de trabajadores.
3. El empresario propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba las cuales se corresponderán con las funciones a realizar.
4. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
5. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.
6. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, pero no la del contrato a tiempo o servicio u obra determinado.
7. Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán computados como a cuenta del período de prueba.
8. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Artículo 52. *Contrato fijo de plantilla.*

Se regirá por lo que se establece en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 53. *Contratos de duración determinada.*

1. En materia de contratos temporales, se aplicará lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa que lo desarrolle, salvo las especificidades reguladas en el presente Convenio.
2. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de los trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 54. *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.*

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dicho período de tiempo.
La prestación de servicios bajo esta modalidad de contratación no podrá ser inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.
2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden de ingreso en la empresa, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas o días efectivamente trabajados. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, así como de los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo en el contrato a tiempo parcial.

4. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente.

Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Artículo 55. *Contrato de trabajo en prácticas.*

1. Podrán concertar el contrato de trabajo en prácticas, quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten legalmente para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- La retribución del trabajador no será inferior al 70 y al 85 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Preaviso por cese: Se regirá por lo dispuesto en el artículo 60 del presente Convenio.

Artículo 56. *Contrato de aprendizaje.*

El objeto del contrato de aprendizaje es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, los cuales serán definidos en la futura clasificación profesional a incorporar a este Convenio.

Se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis a veinticuatro años. Estas edades mínimas y máximas comenzarán a regir desde la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Las partes podrán acordar prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses.

Las posibles prórrogas se realizarán siempre por escrito.

Preaviso por cese: Se estará a lo dispuesto en el artículo 60 de este Convenio Colectivo.

c) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos de aprendizaje que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) Los tiempos dedicados a formación teórica para todas las edades deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquella pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.

Cuando los aprendices no estén en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consiste solo y exclusivamente en la impartición de las enseñanzas necesarias para alcanzar dicha titulación. Una vez conseguida esta titulación el aprendiz podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea.

Se adoptará como modalidad preferente en la impartición de la enseñanza teórica, la alternancia día a día con los tiempos de trabajo efectivo.

Si fuera posible por inicio del curso escolar, las enseñanzas de Graduado Escolar, se alternarán día a día o semanalmente. En su defecto la formación teórica podrá efectuarse al principio o al final de contrato o prórrogas y pudiendo ser presencial o a distancia.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en las empresas deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario pactado en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en el artículo 7, número 5, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el orden social.

f) Retribución del aprendiz: Los aprendices de cualquier edad a jornada completa cobrarán, respectivamente, el 70, 80 ó el 90 por 100 del salario mínimo garantizado en el presente Convenio Colectivo. Se respetará y tendrá en cuenta la proporción del trabajo efectivamente trabajado.

Plus de transporte y dietas de los aprendices: El aprendiz, con independencia del tiempo efectivo de trabajo, devengará el mismo plus de transporte y la misma cantidad en concepto de dietas, que el resto de los trabajadores.

Salario de los aprendices cuando se llega a la mayoría de edad durante el contrato de aprendizaje: Cuando durante el transcurso del año natural, el aprendiz alcanzara el segundo o tercer año de aprendizaje, la fecha de inicio del devengo de los nuevos salarios será a partir de la fecha en que se den tales circunstancias.

g) Si al término del período de aprendizaje, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, adquirirá, como mínimo, automáticamente la categoría profesional inferior dentro del oficio o profesión correspondiente. Si la formación se hubiera dirigido y orientado hacia un puesto cualificado sin categorías graduales, se ascenderá automáticamente a este.

h) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.

i) La empresa deberá expedir certificación del período de aprendizaje, indicando la duración y el nivel práctico adquirido, únicamente, cuando se produzca el cese del trabajador y al término del período de dicho aprendizaje.

Artículo 57. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción.

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente Convenio suscriban para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, deberán sujetarse a lo siguientes requisitos:

1.º Se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

2.º La duración máxima del contrato será de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro.

3.º Sobre pasados los seis primeros meses de contrato la prestación será continuada, admitiéndose una duración mínima de un mes y prórrogas de igual duración.

4.º El cese de los trabajadores por expiración del tiempo convenido, cuando el contrato, y en su caso, las prórrogas, tuviesen una duración igual o superior a dos meses, se deberá comunicar con una antelación mínima de quince días naturales. La omisión de este plazo de preaviso supondrá el abono de la indemnización establecida en artículo 60 de este Convenio.

5.º En todos los casos, y con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador.

6.º Para todos los trabajadores que estuvieran contratados bajo esta modalidad, con un contrato cuya duración total estuviera comprendida entre uno y doce meses, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización, por conclusión, de dos días de remuneración por cada mes de prestación de servicios. A partir del duodécimo mes, no habrá indemnización cuando la duración del contrato superase dicho plazo.

Artículo 58. Contratos por lanzamiento de nueva actividad.

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente Convenio suscriban bajo esta modalidad de contratación, tendrán una duración mínima de seis meses, admitiéndose prórrogas a los mismos, por igual duración mínima.

En cuanto al preaviso por cese, se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del presente Convenio.

Artículo 59. Indemnizaciones.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, salvo lo expresamente establecido en el presente Convenio.

Artículo 60. Preaviso por cese.

El cese de los contratos concertados al amparo de los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del contrato de interinidad y circunstancias eventuales de la producción, cuyas duraciones fuesen iguales o superiores a seis meses, deberán preavisarse con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Artículo 61. Derecho de información sobre la contratación.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

2. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

3. La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se

enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

4. Los representantes del personal así como los de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

6. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos, trimestralmente información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en Ley 2/1991, de 7 de enero.

Artículo 62. Ascensos.

Los ascensos se regirán por los siguientes criterios:

a) Automáticamente, por el mero hecho de cumplir dieciocho años los aspirantes administrativos serán ascendidos a auxiliares; los pinches a peones y los botones a la categoría de ordenanza, o cualquiera otra vacante que se produzca dentro del grupo de clasificación de subalternos.

b) Los ascensos no automáticos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la Dirección de la empresa la dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores, quienes, para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tabloneros de anuncios.

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

Una vez notificada por la empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

Composición del Tribunal calificador:

El Tribunal calificador está compuesto por:

- El Presidente que designe la dirección de la empresa.
 - Un Técnico nombrado por la empresa, y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.
 - Dos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o trabajadores nombrados por los representantes legales de los trabajadores.
- En todo caso, como mínimo, uno de los trabajadores habrá de ostentar igual o superior categoría profesional que la de la vacante a cubrir.
- Un Secretario ordinariamente será un Administrativo, designado por la dirección de la empresa, que levantará acta de las reuniones, careciendo de voto en las decisiones.

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

- Al más antiguo en la categoría inferior.
- Al más antiguo en la empresa.

Artículo 63. Personal subalterno.

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

Artículo 64. Jubilación anticipada.

De acuerdo con la legislación vigente, las empresas se obligan a sustituir a los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y deseen pasar, por su propia voluntad, a la situación de jubilación anticipada, por otro trabajador y por la diferencia del tiempo que le reste al trabajador que

se jubila para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. La obligación anterior, no se extiende a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo considerados claves o de difícil sustitución.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y con el ánimo de que esta medida pueda extenderse a todo el personal, se recomienda a aquellos trabajadores que, por el puesto de trabajo que realizan, pudieran verse afectados por dicha excepción, pongan en conocimiento del empresario con el mayor plazo posible de antelación, su intención de prejubilarse, para así contribuir a facilitar su sustitución y, a la vez, desempeño eficaz del puesto por el posible sustituto. Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercer su labor mediadora en estos asuntos, tendiendo en todo momento a fomentar la igualdad de oportunidades.

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

Artículo 65. Premios por jubilación voluntaria.

Se establecen los siguientes premios por jubilación voluntaria:

- A los sesenta años, 300.000 pesetas.
- A los sesenta y un años, 200.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años, 100.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años, 50.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro y sesenta y cinco, cero pesetas.

Artículo 66. Extinción del contrato de trabajo.

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

CAPITULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 67. Licencias retribuidas.

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

- Quince días, en caso de matrimonio.
- Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- Dos días, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que le obligue a pernoctar, el plazo será de cuatro días. En caso de gravedad, se puede prolongar hasta cinco días, justificándolo.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Cuatro horas al año para asistencia a consultorio de Médico especialista.
- En caso de muerte de un compañero de trabajo en accidente de trabajo, durante el tiempo necesario para asistir al entierro, a los compañeros que lo deseen.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 68. Permisos retribuidos por exámenes.

El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 69. Licencias no retribuidas.

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

Artículo 70. Ausencia por cumplimiento del Servicio Militar.

Durante el tiempo que los trabajadores fijos de plantilla permanezcan en el servicio militar obligatorio o sustitutorio, o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquel, se les reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de un mes desde la fecha de su licenciamiento.

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

CAPITULO VIII

SECCIÓN 1.ª FALTAS

Artículo 71. Clases de faltas.

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

Artículo 72. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
 - No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
 - Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
 - Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
 - La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores.
- Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
 - Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
 - La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
 - Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
 - Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido en el artículo 71. En los supuestos en que se lleven a cabo tales acciones sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.
 - Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 73. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará «falta muy grave».
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.
15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
22. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 74. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.
5. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

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

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

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

16. La insubordinación.

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

18. La propagación de noticias falsas o tendencias referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

19. Autolesión en el trabajo.

20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

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

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

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

SECCIÓN 2.ª SANCIONES.**Artículo 75. Aplicación.**

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal de la categoría profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 76. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Artículo 77. *Prescripción de las faltas.*

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

SECCIÓN 3.ª ABUSO DE AUTORIDAD

Artículo 78. *Abuso de autoridad.*

Consiste en una orden del empresario, jefe, o encargado, al trabajador que está bajo sus órdenes, contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad, los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la empresa.

CAPITULO IX

Régimen asistencial

Artículo 79. *Ropa de trabajo.*

Todos los trabajadores manuales, sin excepción, afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón y camisa, batón o babi.

El personal técnico y empleado tendrán derecho a una bata cada año. Unos y otros quedan obligados al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

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

Artículo 80. *Póliza de seguros para accidentes de trabajo.*

Se crea una póliza de seguros para accidentes de trabajo que abarcará solamente a los trabajadores que las respectivas empresas incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social.

Las contingencias a cubrir serán las de invalidez (según baremo), y muerte, cuya cobertura será de 1.600.000 pesetas.

Las empresas tendrán libertad de contratación. No obstante lo anterior, la o las empresas que tuvieran suscritas pólizas iguales o similares podrán optar por mantener éstas o adherirse a la que la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica tiene contratada.

Artículo 81. *Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

La empresa abonará un complemento del 25 por 100 a partir del quinto día de baja, el cual junto con el 75 por 100 que abona la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, equivale al 100 por 100 del salario. Quedan excluidos los accidentes de trabajo acaecidos «in itinere».

CAPITULO X

De los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales

Artículo 82. *Principios sindicales.*

1. Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

2. La patronal admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre empresarios y trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Comités de Empresa.

3. A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admiten que los traba-

jadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

4. Las empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cincuenta trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 83. *Participación.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

Artículo 84. *Delegados de personal.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas garantías y competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 85. *Comités de Empresa.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Artículo 86. *Competencias.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el artículo 58 de este Convenio Colectivo y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Recibirán, igualmente, información que les será facilitada trimestralmente sobre el movimiento de personal.

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

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Los TC-2, cuando haya Comité de Empresa se entregarán a este, cuando los solicite. En defecto de este, se entregarán al delegado de personal y en defecto de este dichos documentos se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

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

11.º Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo y demás disposiciones en vigor.

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

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 87. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado 1 del artículo anterior, 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 88. *Composición.*

1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De 50 a 100 trabajadores, 5.
- b) De 101 a 250 trabajadores, 9.
- c) De 251 a 500 trabajadores, 13.
- d) De 501 a 750 trabajadores, 17.

e) De 751 a 1.000 trabajadores, 21.

f) De 1.000 en adelante, 2 por cada 1.000 o fracción con el máximo de 75.

2. Los Comités de Empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del Comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los Comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 89. *Promoción de elecciones y mandato electoral.*

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación, los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con Comité de Empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto, la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 90. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

- 1.º Hasta 100 trabajadores, quince horas.
- 2.º De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- 3.º De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- 4.º De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De 751 en adelante, cuarenta horas.

Artículo 91. Acumulación y concentración del crédito horario.

1. Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

2. Durante la negociación del Convenio, los representantes sindicales podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, incrementar hasta un 20 por 100 su reserva de horas establecidas en el presente Convenio, que serán deducidas en los meses sucesivos de las respectivas reservas de horas para asistencia a reuniones que tengan como fin la negociación colectiva. Para ello deberán ser convocados fehacientemente por el Secretario general de la central sindical, indicando el orden del día, y dando traslado de la citación a la dirección de la empresa con la suficiente antelación y justificando posteriormente el tiempo invertido.

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

Artículo 92. Derecho de información.

Las empresas deberán prestar a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores y de un tamaño similar al que la empresa posea para que aquéllos puedan colocar en el toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

En el mismo tablón de anuncios se publicarán mensualmente fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social y, como complemento a éstos, anualmente durante el mes de diciembre, se especificarán en la relación anexa nominal de trabajadores (TC-2) la edad y fecha de antigüedad de los trabajadores.

Artículo 93. De la acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que les remite el sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Artículo 94. Delegados sindicales.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- a) De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- b) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

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

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

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

6.º Representar y defender los intereses del sindicato a que representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

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

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

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

Artículo 95. *Cuota sindical.*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, mientras no haya indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 96. *Excedencia sindical en empresas de menos de 50 trabajadores.*

En el caso de excedencia forzosa, en las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia se registrarán por lo dispuesto en el artículo 9, 1.º, b), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO XI

Del derecho de reunión

Artículo 97. *Las asambleas de trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 98. *Lugar de reunión.*

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones legales.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

Artículo 99. *Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 100. *Votaciones.*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 101. *Locales y tablón de anuncios.*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 102. *Creación del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

1. Todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores, o, sin alcanzar este número, por la especial peligrosidad de las acciones que realice, así lo ordene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, constituirán un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. En las empresas no obligadas a constituir Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocupen a cinco o más trabajadores, se designará un Vigilante de seguridad.

Artículo 103. *Funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

Las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán las de promover en el seno de la empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en la materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de Sanidad, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Lo anterior se expresa en:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo y prevención de los riesgos profesionales.
- Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Realizar visitas para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.
- Interesar la práctica de reconocimientos médicos conforme a lo dispuesto en la legislación vigente por los servicios médicos de empresa o Mutua de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Velar por la organización de la lucha contra incendios en el centro de trabajo.
- Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de seguridad sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Investigar, para su subsanación y para conocimiento de la dirección de la empresa, las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Procurar para los trabajadores de la empresa una formación adecuada en materia de seguridad con la colaboración de la Mutua de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, fomentando en esta materia la colaboración de los mismos.

- i) Cooperar en la realización y desarrollo de cursos y campañas de seguridad.
- j) Proponer la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones en materia de seguridad.

Artículo 104. *Reuniones del Comité de Seguridad.*

1. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, o, cuando la necesidad lo requiera, a petición de una de las partes, con carácter extraordinario. Cada seis meses habrá una reunión especial bajo la presidencia del Director de la empresa o persona que él designe. El Comité se reunirá con el Médico de empresa, Técnicos y Mandos intermedios para hacer un examen conjunto de los accidentes ocurridos y anualmente se redactará una Memoria sobre las actividades que hubiera realizado el Comité.
2. Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará si fuera posible la entrada al trabajo en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del medio día.
3. En cuanto a funciones, cometidos, etc., se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 105. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*

El Comité de Seguridad e Higiene estará integrado por:

- Un Presidente, designado por el empresario.
- Un Vicepresidente, que, si lo hay, será el Jefe del Servicio Médico de Empresa.
- Un Técnico del mayor grado, especialista en seguridad.
- El Ayudante Técnico Sanitario, si lo hay.
- Tres miembros designados por el Comité de Empresa que hayan seguido algún curso de seguridad o posean preparación adecuada en esta materia.
- Un Secretario, designado, ordinariamente, entre el personal administrativo, por la empresa.

En defecto de personal especializado en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la empresa, conjuntamente con la Mutua de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, realizará la formación y preparación adecuada en esta materia mediante curso con este fin.

Artículo 106. *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.*

1. El trabajador podrá acudir al Comité de Seguridad e Higiene o al Vigilante de seguridad, en el supuesto de detectar graves riesgos, para que éste los ponga en conocimiento de la dirección de la empresa y subsanarlos si procede.
2. Será norma el adoptar las medidas conducentes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, con preferencia al abono de cantidades por el concepto de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, en la medida que ello sea posible.
3. Los trabajadores serán informados por el Comité de Empresa de los riesgos inherentes a la producción o puestos de trabajo, y del resultado de los reconocimientos médicos a que hayan sido sometidos.
4. Trabajadores y empresarios representados en la mesa de negociación de este Convenio colectivo hacen manifestación expresa en el presente Convenio de que la seguridad e higiene en el trabajo comportan indudables beneficios para trabajadores y empresarios, y estiman que por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o Servicio Médico ha de efectuarse un reconocimiento médico anual completo y obligatorio para todos los trabajadores. De los resultados del mismo se entregará un informe al trabajador.
5. La representación de los trabajadores y la empresarial hacen manifestación expresa en el presente Convenio de que la seguridad e higiene en el trabajo comportan indudables beneficios para trabajadores y empresarios.

Artículo 107. *Vigilancia del riesgo.*

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo serán vigilados de modo particular.

Artículo 108. *Vigilantes de seguridad e higiene.*

En aquellas empresas en que, por aplicación del artículo 96.2 del presente Convenio, deba nombrarse Vigilante de seguridad e higiene, las funciones de éste se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente.

Artículo 109. *Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.*

1. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la empresa a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
2. La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Artículo 110. *Tecnología y organización del trabajo.*

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

Artículo 111. *Protección de la maternidad.*

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones del trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.) puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Artículo 112. *Derechos de la mujer trabajadora.*

No habrá discriminación por razones de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Artículo 113.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aunar esfuerzos para conseguir la máxima respetuosidad con el medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la dirección de las empresas y los trabajadores y sus representantes legales.

CAPITULO XIII

Comisión Mixta de Interpretación

Artículo 114. *Creación, composición, estructura y funciones.*

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.
2. Composición: La Comisión Mixta será paritaria. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.
3. Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. La Comisión Mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.
- La Comisión Mixta podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.
4. Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:
 - 1.º La interpretación y aplicación del Convenio.
 - 2.º El análisis y negociación sobre temas específicos del sector a petición de cualesquiera de las partes sobre:
 - a) Expedientes.
 - b) Crisis.
 - c) Seguridad e higiene en el trabajo, etc.

- 3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.º Actuación en procedimientos de mediación y arbitraje según lo regulado en el presente Convenio.
- 5.º Homologar, legitimar y remitir al «Boletín Oficial del Estado», para su publicación, todas las tablas salariales, bien sean nacionales o provinciales, para cualquier sector.
- 6.º Legitimar las solicitudes de descuelgue en cuanto a procedimiento y plazos.
- 7.º Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
- 8.º Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.
- 9.º Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
10. Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las autoridades competentes para conocimiento y difusión en el «Boletín Oficial» correspondiente.
11. Crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

Artículo 115. *Procedimiento de la Comisión Mixta.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación las centrales sindicales o la patronal.

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

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

Solamente entenderá de las consultas que sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

CAPITULO XIV

Acuerdos sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos

SECCIÓN 1.ª MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 116. *Carácter de las estipulaciones.*

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

Artículo 117. *Ambito.*

El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y sus estipulaciones obligan a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes y a sus entidades afiliadas.

Artículo 118. *Contenido.*

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

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos y organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

SECCIÓN 2.ª CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 119. *Conflictos objeto del procedimiento.*

Será necesario someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en la presente sección, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

Artículo 120. *Tipos de procedimientos voluntarios.*

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

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, establecida en cumplimiento del artículo 85.2, d), del Estatuto de los Trabajadores.

- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 121. *Obligatoriedad del procedimiento.*

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

Artículo 122. *Tramitación.*

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

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

3. La designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes.

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

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

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

Artículo 123. *Aceptación de la solución del conflicto.*

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

Artículo 124. *Formalidades del acuerdo para promover conflicto.*

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

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

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

2. Copias del compromiso arbitral se harán llegar a la Secretaría de la Comisión Mixta, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 122 del presente Convenio.

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

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

6. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán

pedir auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren el árbitro o árbitros levantarán acta.

Artículo 125. *Obligatoriedad del laudo.*

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

Artículo 126. *Comunicación del compromiso arbitral.*

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes del laudo dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta, o a la autoridad laboral competente, a las que harán llegar igualmente copia del acta o actas de las sanciones.

Artículo 127. *Depósito, registro y efectos.*

1. El laudo será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El laudo arbitral surtirá efectos generales cuando en las partes concurren idénticos requisitos a los señalados en el artículo 122 del presente Convenio.

Artículo 128. *Acciones contra el laudo.*

1. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.
- En estos casos, procederá el recurso de nulidad, que se substanciará ante el orden social de la jurisdicción.
2. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 110 del presente Convenio.

Artículo 129. *Obligatoriedad del arbitraje laboral.*

1. El arbitraje laboral sólo será forzoso en los supuestos y con las características señaladas en la sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril de 1981. En tales casos, habida cuenta de la trascendencia económica y social, la Comisión Mixta de Interpretación de este acuerdo ofrecerá a las partes en conflicto la lista de árbitros para ayudarles a la designación de árbitros imparciales.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellos supuestos en que, pese al largo tiempo transcurrido desde el inicio de la negociación de un Convenio, las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo, la Comisión Mixta propondrá a las partes el sometimiento de sus controversias a arbitraje, proponiéndoles lista de árbitros para que elijan entre ellos.

Artículo 130. *Remuneración de árbitros y mediadores.*

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

ANEXO NUMERO 1

Tablas de rendimientos para el subsector de comercio y manufacturas de vidrio plano

1. Los huecos a acristalar serán de fácil acceso, sin obstáculos para el tránsito y totalmente preparados para recibir el vidrio. Este no deberá necesitar corrección alguna en sus dimensiones para su instalación y su peso por pieza no superará los 20 kilogramos por unidad y operario.
2. El trabajador dispondrá de los medios mecánicos necesarios para acceder al hueco sin dificultad (ascensores, montacargas, siempre que la altura sea superior a cuatro pisos, y, en inferiores alturas, se dispondrá de escaleras).
3. La altura de colocación del vidrio o apoyo del mismo será fijada como normal, aquella que pueda alcanzar el trabajador sin ningún medio auxiliar. Los trabajos que no se ajusten a esta generalidad serán pactados sus rendimientos de común acuerdo entre empresa y trabajador.
4. Las características generales de la obra o instalación serán las suficientes en:
 - a) Alumbrado para poder trabajar.
 - b) Agua potable.

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

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

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

6. El tiempo invertido en la descarga del material a pie de obra o local facilitado por la constructora, así como la recuperación del vidrio defectuoso y del sobrante, masillas, etc., no computará a efectos de tablas de rendimientos normales. Dicha tabla se considerará a partir de materiales situados a pie de obra a distribuir y colocar por el trabajador.

Se considera pie de obra en fincas urbanas el portal de acceso al edificio y, en urbanizaciones, la entrada del chalé.

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

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

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

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

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

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

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

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

En caso de discrepancia se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El trabajador podrá formular alegaciones ante el receptor del boletín de trabajo.
- b) De persistir la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de su representante en la empresa, junto con el receptor del boletín de trabajo, acudir al Mando inmediato superior. En este caso, el boletín de trabajo podrá ser firmado por el representante del trabajador, pudiendo ambas partes hacer las alegaciones que estimen oportunas.

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

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

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

En el supuesto de que existiera nueva desavenencia se podrá recurrir a la autoridad laboral competente, de conformidad con el artículo 39 del Convenio Colectivo.

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

16. Las tablas de rendimientos normales a aplicar en cada momento se darán a conocer a los trabajadores y estarán expuestas en el tablón de anuncios de la empresa.

17. La revisión de estas tablas se efectuará por la Comisión Paritaria de Productividad.

18. Modalidades de colocación:

	M ² /8 horas Oficial
Colocación s/madera con junquillo clavado	25
Colocación s/madera con junquillo y cama masilla	21
Colocación s/hierro con junquillo metálico y tornillos	21
Colocación s/aluminio con goma a presión (U) o junquillo	18
Colocación s/aluminio con junquillo a presión	21
Colocación s/aluminio en corredera	21

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

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

21. Por acuerdo de la Comisión Mixta, «el metraje que figura en esta tabla de rendimientos se entiende que es por persona (Oficial de primera, segunda o tercera), con las peculiaridades que figuran en los párrafos anteriores».

ANEXO NUMERO 2

Tablas salariales generales

Nivel		Pesetas/día
II	Personal titulado superior	3.339
III	Personal titulado medio, Jefe 1. ^a Administrativo ..	3.139
IV	Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica	3.039
V	Jefe administrativo de 2. ^a , Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de sección.	2.947
VI	Oficial administrativo de 1. ^a , Delineante de 1. ^a , Técnico de organización de 1. ^a , Jefe o Encargado de taller	2.856
VII	Capataz, Especialista de oficio, Contra maestro	2.764
VIII	Oficial administrativo de 2. ^a , Oficial de 1. ^a operario	2.669
IX	Auxiliar administrativo, Conserje, Oficial de 2. ^a operario	2.550
X	Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial de 3. ^a operario, Especialista de 1. ^a	2.456
XI	Especialista de 2. ^a , Peón especializado	2.403
XII	Peón y personal de limpieza	2.386
XIII	Aspirante administrativo, Botones, Pinches	1.736

Pluses:

Asistencia: 396 pesetas por día efectivamente trabajado.

Transporte: 304 pesetas por día efectivamente trabajado.

Ayuda familiar por estudios: 574 pesetas/mes por cada hijo en edad escolar (cuatro a dieciséis años, ambos inclusive).

ANEXO NUMERO 3

Tabla salarial para la provincia de Madrid

Nivel		Pesetas/día
II	Personal titulado superior	3.339
III	Personal titulado medio, Jefe de 1. ^a administrativo	3.139
IV	Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica	3.070
V	Jefe administrativo de 2. ^a , Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de sección.	3.005
VI	Oficial administrativo de 1. ^a , Delineante de 1. ^a , Técnico de organización de 1. ^a , Jefe o Encargado de taller	2.943
VII	Capataz, Especialista de oficio, Contra maestro	2.880
VIII	Oficial administrativo de 2. ^a , Oficial de 1. ^a operario	2.856
IX	Auxiliar administrativo, Conserje, Oficial de 2. ^a operario	2.767
X	Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial de 3. ^a operario, Especialista de 1. ^a	2.716
XI	Especialista de 2. ^a , Peón especializado	2.643
XII	Peón y personal de limpieza	2.579
XIII	Aspirante administrativo, Botones, Pinches	1.949

Pluses:

Asistencia: 1.549 pesetas semanales.

Transporte: 1.427 pesetas semanales.

Ayuda familiar por estudios: 795 pesetas/mes por cada hijo en edad escolar (cuatro a dieciséis años, inclusive).

Dietas:

Dieta completa: 3.683 pesetas.

Media dieta: 697 pesetas.

Comida y pernocta: 2.191 pesetas.

ANEXO NUMERO 4

Tablas salariales para el sector de vidrio al soplete

Nivel		Pesetas/día
II	Personal titulado superior	6.452
III	Personal titulado medio, Jefe de 1. ^a administrativo	6.000
IV	Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica	5.652
V	Jefe administrativo de 2. ^a , Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de sección.	4.891
VI	Oficial administrativo de 1. ^a , Delineante de 1. ^a , Técnico de organización de 1. ^a , Jefe o Encargado de taller	4.136
VII	Capataz, Especialista de oficio, Contra maestro	4.013
VIII	Oficial administrativo de 2. ^a , Oficial de 1. ^a operario	3.358
IX	Auxiliar administrativo, Conserje, Oficial de 2. ^a operario	2.989
X	Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial de 3. ^a operario, Especialista de 1. ^a	2.807
XI	Especialista de 2. ^a , Peón especializado	2.644
XII	Peón y personal de limpieza	2.578
XIII	Aspirante administrativo, Botones, Pinches	2.036

Pluses:

Asistencia: 311 pesetas por día efectivamente trabajado.

Transporte: 286 pesetas por día efectivamente trabajado.

Ayuda familiar por estudios: 875 pesetas/mes por cada hijo en edad escolar (cuatro a dieciséis años, ambos inclusive).

ANEXO NUMERO 5

Tablas salariales para la fabricación de frascos y envases de vidrio por procedimiento automático, provincia de Barcelona

Categorías	Básico	PAC	Semanal
<i>Personal de remuneración mensual</i>			
Técnicos y Directivos:			
Jefe de fabricación	95.492	70.708	4.371
Encargado de sección	81.285	36.059	4.371
Contra maestre	78.667	20.791	4.371
Delineante superior	83.911	34.582	4.371
Delineante de 1. ^a	81.285	28.543	4.371
Delineante de 2. ^a	81.285	18.543	4.371
Auxiliares de más de 20 años ...	73.257	12.362	4.371
Auxiliares de 18 a 19 años	70.636	5.088	4.371
Auxiliares de 17 años	49.659	17.262	2.976
Administrativos:			
Jefe de 1. ^a	89.319	46.687	4.371
Jefe de 2. ^a	83.854	38.958	4.371
Oficial de 1. ^a	81.285	26.955	4.371
Oficial de 2. ^a	76.046	20.544	4.371
Auxiliares	74.605	7.167	4.173
Aspirantes de 18 a 19 años	73.257	7.167	4.173
Aspirantes de 16 a 17 años	49.659	22.661	2.384
Mercantiles:			
Jefe de ventas	83.911	34.781	4.371
Viajante o Agente	81.285	12.731	4.371
Oficial de ventas	73.257	10.019	4.173
Subalternos:			
Listeros	53.191	12.551	3.972
Cobradores	73.257	11.004	4.173
Capataces de Peones	70.708	13.387	3.972
Almacenero	70.639	13.187	3.972
Vigilante y Portero	73.257	2.682	4.173
Sanitario y Ordenanza	70.635	2.682	3.972
<i>Personal de remuneración diaria</i>			
Obreros:			
Arqueta	2.323	297	4.205
Conductor maq. 1 s. ks. Potg.	2.536	530	4.371
Mecánico maq. 1 s. ks. de 1. ^a ...	2.536	530	4.371
Mecánico maq. 1 s. ks. de 2. ^a ...	2.536	516	4.371
Maquinista de 1. ^a	2.536	530	4.371
Maquinista de 2. ^a	2.536	516	4.371
Fundidor de 1. ^a	2.536	516	4.371
Secador de 1. ^a	2.536	459	4.371
Oficial de 1. ^a servicios auxiliares ..	2.536	459	4.371
Secador de 2. ^a	2.441	480	3.658
Soplador de 1. ^a	2.354	168	4.173
Vigilante arca y arca corr.	2.354	168	4.173
Ayudante (todos)	2.354	168	4.173
Soplador de 2. ^a	2.354	168	4.173
Peones especializados	2.260	229	3.972
Oficial de 2. ^a servicios auxiliares ..	2.441	384	3.975
Peones y servicio limpieza	2.182	191	3.975

Además, todo el personal percibirá por día trabajado las siguientes cantidades:

Plus estímulo empresarial: 221 pesetas.

Plus estímulo empresarial, Peones y Peones especializados: 359 pesetas.

Transporte:

Personal domiciliado del radio de 1 kilómetro: 57 pesetas.

Personal domiciliado del radio entre 1 y 3 kilómetros: 84 pesetas.

Personal domiciliado de más de 3 kilómetros: 116 pesetas.

Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega): 54 pesetas.

Además, todo el personal percibirá con motivo de la festividad de San Miguel Arcángel, Patrono de la industria vidriera, las empresas abonarán a sus productores, sea cual sea el sistema de su remuneración, una gratificación equivalente a cinco días de salario básico, más el plus de actividad correcta, incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad, si correspondiera.

ANEXO NUMERO 6

Tablas salariales para fabricación y enriquecimiento de vidrio hueco de Barcelona (servicio de mesa)

Categoría	Básico	PAC	Semanal
<i>Personal de remuneración mensual</i>			
Técnicos:			
Jefe de fabricación	96.527	68.867	4.371
Encargado de sección	81.285	36.059	4.371
Contra maestre	78.541	24.754	4.371
Administrativos:			
Jefe de 1. ^a	89.319	47.126	4.371
Jefe de 2. ^a	83.911	33.435	4.371
Oficial de 1. ^a	81.284	22.727	4.371
Oficial de 2. ^a	76.042	23.165	4.371
Auxiliares	74.580	5.620	4.173
Aspirantes de 18 a 19 años	73.257	4.256	4.173
Aspirantes de 16 a 17 años	49.659	17.098	2.976
Mercantiles:			
Jefe de ventas	83.911	32.705	4.371
Viajante o Corredor	81.285	16.282	4.371
Oficial de ventas	73.259	10.997	4.173
Subalternos:			
Almacenero	70.635	13.080	3.972
Capataces de Peones	70.635	13.080	3.972
Listeros	70.635	11.496	3.972
Sanitarios y Ordenanzas	70.635	3.958	3.972
Cobradores	70.635	15.489	4.173
Guardias y Vigilantes	70.635	4.296	3.972
Porteros	70.635	4.296	3.972
<i>Personal de remuneración diaria (profesionales de oficio)</i>			
Gran plaza:			
Maestro abridor	2.652	1.450	4.371
Soplador de 1. ^a	2.536	1.122	4.371
Soplador de 2. ^a	2.536	678	4.371
Levantador	2.485	395	4.173
Porteros y Patroneros	2.441	478	4.173
Jarra o segundo gran plaza:			
Abridor	2.536	1.122	4.371
Soplador	2.536	486	4.371
Levantador de asas	2.354	177	4.173
Fantasia:			
Maestro	2.536	1.122	4.371
Levantador	2.441	395	4.173
Bohemia de 1.^a:			
Soplador	2.536	1.122	4.371
Patronero	2.354	684	4.173
Bohemia de 2.^a:			
Soplador	2.536	991	4.371
Patronero	2.354	635	4.173
Bohemia de 3.^a:			
Soplador	2.536	678	4.371
Patronero	2.536	483	4.173
Copa gas extra:			
Maestro	2.536	1.122	4.371
Soplador	2.536	683	4.371
Levantador de pies y piernas.	2.534	177	4.173

Categoría	Básico	PAC	Semanal
Vasos corte gas:			
Soplador toda clase	2.536	454	4.371
Soplador pequeños finos	2.536	348	4.371
Copas gas corriente:			
Maestro colocador pies y piernas	2.536	991	4.371
Soplador	2.536	608	4.371
Levantador pies y piernas	2.178	177	4.173
Vasos acabados a mano:			
Abridor	2.536	991	4.371
Soplador	2.536	683	4.371
Vasos acabados a mano de 2.ª:			
Abridor	2.536	782	4.371
Soplador	2.536	519	4.371
Prensa refinada extra:			
Abridor	2.536	1.122	4.371
Prensador	2.536	782	4.371
Levantador	2.441	395	4.173
Prensa miniatura:			
Abridor	2.536	959	4.371
Prensador	2.536	678	4.371
Levantador	2.441	395	4.173
Prensa sin refinar:			
Prensador	2.536	518	4.371
Levantador	2.441	354	4.173
Copas americanas extras:			
Colocador de pies	2.536	801	4.371
Soplador	2.536	678	4.371
Levantador	2.354	177	4.173
Copas americanas corrientes:			
Colocador pies	2.536	67	4.371
Soplador	2.536	581	4.371
Levantador	2.354	177	4.173
Tapones a mano:			
Taponero	2.536	775	4.371
Tapones prensados (punzados):			
Taponero	2.354	177	4.173
Producción semiautomática:			
Oficial de 1.ª maq.	2.536	592	4.371
Oficial de 1.ª sacador	2.536	416	4.371
Oficial de 1.ª soplador	2.354	177	4.173
Oficial de 2.ª maq.	2.536	457	4.371
Oficial de 2.ª sacador	2.441	395	4.173
Oficial de 2.ª soplador	2.354	224	4.173
A) Sección acabado:			
Cortadores a gas (bohemia/f.)	2.354	326	4.173
Cortadores a gas corriente	2.354	312	4.173
Fletadores (B. y F.)	2.441	395	4.173
Fletadores finos al torno	2.441	395	4.173
Fletadores corrientes	2.441	395	4.173
Chaflanadores (B. y F.)	2.441	395	4.173
Chaflanadores (sonoro)	2.441	395	4.173
Requemadores a mano o maq.	2.354	312	4.173
Chaflanadores corrientes	2.354	312	4.173
Depuntilladores	2.354	312	4.173
Pulidores	2.354	312	4.173
Taponadores finos	2.536	457	4.371
Taponadores semifinos	2.354	619	4.173
Taponadores ordinarios	2.354	478	4.173

Categoría	Básico	PAC	Semanal
B) Sección enriquecido:			
Tallería:			
Tallador de 1.ª	2.536	802	4.371
Tallador de 2.ª	2.536	519	4.371
Tallador de 3.ª	2.354	354	4.173
Pulidor	2.354	354	4.173
Decorado:			
Decorador de 1.ª	2.536	802	4.371
Decorador de 2.ª	2.536	519	4.371
Decorador de 3.ª	2.441	354	4.173
Muñeros	2.441	395	4.173
Serigrafiados	2.441	395	4.173
Grabado:			
Grabador a la rueda de 1.ª	2.536	802	4.371
Grabador a la rueda de 2.ª	2.354	581	4.173
Grabador a la rueda de 3.ª	2.354	468	4.173
Grabador al transparente	2.441	292	4.173
Pateng y guillog	2.441	292	4.173
C) Sección temple:			
Fundidor de 1.ª	2.536	457	4.173
Fundidor de 2.ª	2.354	468	4.173
Arqueta	2.354	321	4.173
D) Servicios auxiliares:			
Oficial de 1.ª	2.536	417	4.371
Oficial de 2.ª	2.536	177	4.371
Crisolista de 1.ª	2.536	395	4.371
Crisolista de 2.ª	2.441	183	4.173
Peones especializados	2.260	206	3.972
Peones	2.182	191	3.972
Servicio de limpieza	2.182	191	3.972

Además todo el personal percibirá por día trabajado las siguientes cantidades:

Plus estímulo empresarial: 221 pesetas.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 kilómetro: 55 pesetas.

Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 kilómetros: 84 pesetas.

Personal domiciliado dentro de un radio de más de 3 kilómetros: 116 pesetas.

Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega):

Además todo el personal percibirá con motivo de la festividad de San Miguel Arcángel, Patrono de la industria vidriera, las empresas abonarán a sus productores, sea cual sea el sistema de su remuneración, una gratificación equivalente a cinco días de salario básico, más el plus de actividad correcta, incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad, si correspondiera.

ANEXO NUMERO 7

Tablas salariales para el sector de industrias extractivas y explotación y manufacturas de tierras industriales incluida Cataluña

Quedan comprendidas dentro del ámbito de aplicación al Convenio Colectivo nacional, a título orientativo, las siguientes industrias:

En general: Las minas y canteras no metálicas ni energéticas. Más en concreto, las explotaciones, molienda, trituración y pulverización que se realizan con la extracción o no de: Andalucita, arcilla, arena, arenisca, attapulguita, barita, bauxita, bentonita, caliza, caolín, carbonatos, cuarcita, cuarzo, dolomia, esquisto, feldespato, magnesita, sepiolita, nefelinica, sienita, solimanita, talco, tierras de tripoli y todas aquellas que se utilizan predominantemente en la fabricación de vidrio y cerámica.

	Niveles	Salario base
GRUPO A) TÉCNICOS		
1) <i>Titulados</i>		
Ingenieros, Licenciados, Capaz Facultativo, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Peritos y Practicantes	II	3.365
2. <i>No titulados</i>		
Jefe de Fábrica o Taller	V	3.069
Encargado de Taller, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Topógrafo y Delineante de 1.ª	VI	2.874
Auxiliar de Topógrafo, Calcador de Plano y Analista	IX	2.577
Aspirante de diecisiete a dieciocho años	XIII	1.764
Aspirante de dieciséis a diecisiete años	XIV	1.619
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS		
Jefe de 1.ª	III	3.160
Jefe de 2.ª	V	2.969
Oficial de 1.ª	VI	2.874
Auxiliar	IX	2.577
Aspirante de diecisiete a dieciocho años	XIII	1.764
GRUPO C) SUBALTERNOS		
Capataz de Peones	VII	2.787
Listeros, Almacenero, Guarda Jurado, Guarda, Portero, Ordenanza, Basculero, Pesador, Enfermero, Dependiente de Economato, Personal de Limpieza	X	2.474
Botones y Recadero de dieciséis a diecisiete años	XIII	1.764
GRUPO D) OBREROS		
1. <i>Obreros de interior</i>		
a) Profesionales de Mineros de 1.ª, Barreneros, Estibadores, Picadores, Caminero de 1.ª	VIII	2.685
Caminero de 2.ª	XI	2.403
b) Especialistas, Ayudantes de: Barrenero, Estibador y Picador; Tubero y Bombero	X	2.559
Vagonero	XI	2.458
2. <i>Obreros de exterior</i>		
a) Profesionales de Oficio:		
Oficial de 1.ª	VIII	2.669
Oficial de 2.ª	IX	2.577
Maquinistas de extracción y de arrastre, carg. Barrenero y fagonero	X	2.559
Oficial de 3.ª	X	2.474
b) Especialistas Celadores, Composteros, Lampisteros, Estridores, Molineros, Trituradores, Ayudantes de Fogonero, Envasadores de sacos y otras Especialidades	XI	2.403
c) Peones	XII	2.386
d) Pinches:		
Aspirantes de dieciséis a diecisiete años	—	1.685
Aspirantes de diecisiete a dieciocho años ...	—	1.736

Pluses:

Plus de transporte 304: por día efectivamente trabajado.
Plus de asistencia 396: por día efectivamente trabajado.

ANEXO NUMERO 8**Tablas salariales para el comercio y manufacturas de vidrio plano de Valencia**

Niveles	Categorías	Salario base
<i>Operarios</i>		
VIII	Oficial de 1.ª	2.669
IX	Oficial de 2.ª	2.562
X	Ayudante Vigilante	2.519
XI	Peón Especialista	2.467
XII	Peón Ordinario	2.420
Pluses:		
De transporte: 304 pesetas por día efectivamente trabajado. De asistencia: 396 pesetas por día efectivamente trabajado.		
<i>Administrativos</i>		
III	Jefe de 1.ª	119.673
V	Jefe de 2.ª	105.159
VI	Encargado de Taller	95.908
VI	Oficial de 1.ª	95.914
VIII	Oficial de 2.ª	83.238
IX	Cobrador Subalterno	78.170
IX	Auxiliar	78.170
XIII	Aspirante de diecisiete a dieciocho años	52.064
XIV	Aspirante de dieciséis a diecisiete años	37.061

Pluses:

De transporte: 6.546 pesetas por mes trabajado.
De asistencia: 7.992 pesetas por mes trabajado.
Subvención por estudio, 574 pesetas mes, por cada hijo en edad escolar (cuatro a dieciséis años, ambos inclusive).

Dietas:

Dieta completa: 3.219 pesetas.
Comida y dormir: 2.419 pesetas.
Media dieta: 802 pesetas.

ANEXO NUMERO 9**Tablas salariales para el sector de baldosín cerámico de la provincia de Valencia**

Niveles	Categorías	Mínima	Media	Máxima
VII	Capataz	2.923	—	—
VIII	Oficial de 1.ª	2.877	3.460	4.037
IX	Oficial de 2.ª	2.788	3.347	3.897
X	Especialista de 1.ª	2.764	3.314	3.865
XI	Especialista de 2.ª	2.732	3.282	3.834
XI	Especialista de 3.ª	2.725	3.269	3.816
XII	Peón	2.709	3.247	3.794
XIII	Pinche	2.568	3.047	3.594

Pluses:

Asistencia: 398 pesetas por día efectivamente trabajado.
De escolaridad: 355 pesetas por mes.

ANEXO NUMERO 10**Adhesión del Convenio de manufacturas y comercio de vidrio plano de Barcelona****ACUERDO**

En Barcelona, en fecha 12 de abril, en la sede social del Gremi del Vidre Pla de Catalunya, sito en la calle Diputación, 239, 3.º, se reúnen los miembros de la subcomisión del Convenio Colectivo del vidrio plano de Barcelona y provincia.

La subcomisión está compuesta por:

Representación empresarial: Don José María Sanuy de Rialp y don Federico Sen Tato.

Por CC OO: Don José Justicia Verdejo.

Por UGT: Don José Rodríguez Vasallo.

Secretaria: Doña Gloria Puig Torrent.

Se reúnen las partes intervinientes en virtud de lo establecido en el artículo 83 del Convenio Colectivo de vidrio plano de Barcelona y provincia, 1991/1992, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 255, de 24 de octubre de 1991 y reconociéndose capacidad y legitimación para adoptar acuerdos y en cumplimiento de la disposición transitoria IV del acuerdo del convenio 1994, creada para el estudio y derogación de este Convenio y su adhesión al Convenio Colectivo de vidrio y Cerámica, llegan a los siguientes:

ACUERDOS

Primero: Las partes acuerdan derogar el actual Convenio de vidrio plano de Barcelona y provincia, adhiriéndose al Convenio Colectivo Estatal de Vidrio y Cerámica, incorporando este acuerdo como anexo al mismo y manteniendo en vigor los puntos mencionados en este acuerdo, que se aplicará a las industrias de vidrio plano, comerciantes al mayor y menor del mismo.

Segundo: Las tablas salariales vigentes para el ejercicio 1995, serán las que se incorporan como anexos 1 y 2.

Tercero: Las dietas de Barcelona y provincia seguirán en vigor y quedan cuantificadas en las siguientes cantidades:

Dieta completa: 3.976 pesetas.

Media dieta: 1.192 pesetas.

Quarto: Los complementos de asistencia y transporte serán los estatales, manteniendo las condiciones más beneficiosas para el trabajador.

Asistencia: 396 pesetas, día efectivamente trabajado.

Transporte: 304 pesetas, día efectivamente trabajado.

Quinto: Mantiene la gratificación de Sant Antonio, cuantificada en 5.955 pesetas, que se hará efectiva el 13 de junio.

Sexto: El plus de asistencia se satisfará a razón de seis días cuando el pago sea semanal y de veinticinco días cuando el pago sea mensual.

Séptimo: Se mantiene la subcomisión mixta de interpretación del Convenio para la provincia de Barcelona.

Octavo: Igualmente se mantiene la subcomisión de formación continua.

No habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las seis horas del día y lugar arriba indicados.

ANEXO II

Tablas salariales 1995

Nivel	Categorías	Salario bas. día
II	Ingenieros	4.716
II	Licenciados	4.442
U	Peritos	3.328
III	Ayudante técnico	3.103
III	Jefe de 1.ª Administrativo	3.887
IV	Jefe de fábrica	4.437
IV	Delineante Proyectista	3.309
V	Jefe de 2.ª Administrativo	3.317
VI	Encargado de taller	3.317
VI	Delineante	3.069
VI	Oficial 1.ª Administrativo	3.186
VI	Vendedor	3.186
VII	Oficial de 2.ª Administrativo	2.962
VIII	Contramaestre	3.169
VIII	Calcador	2.940
VIII	Oficial de 1.ª	3.021
VIII	Capataz de peones	2.545
IX	Oficial de 2.ª	2.554
IX	Portero	2.343
IX	Ordenanza	2.343
IX	Auxiliar Administrativo	2.388
X	Cobrador	2.651
X	Listero	2.589
X	Almacenero	2.616

Nivel	Categorías	Salario bas. día
X	Guarda Jurado	2.455
X	Guarda ordinario y Vigilante	2.343
X	Basculero y Pesador	2.343
X	Sanitario no titulado	2.343
X	Auxiliar Lab. Administ. mayor dieciocho años	2.343
XI	Oficial de 3.ª y Ayudante	2.462
XII	Personal de Limpieza	2.343
XII	Peón	2.399
XII	Botones diecisiete y dieciocho años	1.769

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Las diferencias, como consecuencia de los efectos económicos retroactivos a la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán, en una sola paga, dentro del mes siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Segunda.—Se negociará antes del 31 de octubre del año 1995:

a) La estructura salarial que contemplará, entre otros aspectos, el artículo 4 del actual Convenio Colectivo.

b) La antigüedad.

c) La sustitución negociada de la Ordenanza laboral.

d) El propio Convenio Colectivo Nacional para 1996, antes del día 31 de diciembre de 1995.

Tercera.—Se crea una Comisión para la adaptación de la Ley sobre Salud Laboral, tan pronto como sea aprobada por el Parlamento y publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

15822 RESOLUCION de 31 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aquagest, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aquagest, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009642), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa 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, 31 de mayo de 1995.—La Director general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «AQUAGEST, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito funcional.

Las presentes normas regirán en la empresa «Aquagest Promoción Técnica y Financiera de Abastecimientos de Agua, Sociedad Anónima», y conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales complementarias.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo que mantenga abiertos la empresa en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.