

Tipo de pruebas analíticas aisladas	Tarifa
5. Ácido úrico	110
6. Urea	110
7. Creatinina	110
8. Proteínas totales + proteinograma	836
9. Bilirrubina total	110
10. Bilirrubina directa	110
11. GPT	110
12. Si GPT está alterada GOT	110
13. GGT	110
14. Fosfatasa alcalina	110
15. Colesterol total	110
16. HDL-Colesterol	275
17. Triglicérido	110
18. RPR o VDRL	330
19. Glicohemoglobina	1.100
20. Seroglutinaciones específicas (cada una)	286
21. Ionograma	770
22. Iones sueltos (cada uno)	220
23. CPK	330
24. Amilasa	220
B) Orina:	
25. Análisis bioquímico y microscópico del sedimento	193
26. Test de embarazo	440
27. Urocultivo + antibiograma	1.100
28. Detección de opiáceos	770
29. Detección de cocaína	770
30. Detección de anfetaminas	770
C) Heces:	
31. Examen en fresco y detección de parásitos	330
32. Detección de sangre oculta	165
33. Digestión heces	220
D) Prueba de TBC:	
34. Mantoux	165
35. Bacoscopía en esputo	330

2. Otras prestaciones

Las prestaciones no relacionadas y que sean demandadas por el Instituto Social de la Marina, serán facturadas por Osakidetza-Servicio Vasco de Salud conforme a su tarifa mínima (apartado cuarto, letra C, del Acuerdo de 29 de diciembre de 1997, del Consejo de Administración del ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, por el que se aprueban las tarifas aplicables en las organizaciones del ente público).

3. Transporte sanitario

Los servicios de transporte sanitario que se requieran como consecuencia de accidentes laborales (donde se estará obligado a la identificación de la mutua correspondiente) y que sean prestados por el dispositivo concertado por el Departamento de Sanidad o propio de Osakidetza, se facturarán a la tarifa prevista en la normativa en vigor de aplicación, para su repercusión al tercero garante.

16691 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las Industrias de Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias de Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales (código de Convenio número 9902045), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1999, 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 CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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, 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 resuelve:

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, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES PARA 1999, 2000 y 2001

DISPOSICIONES PRELIMINARES

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.

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

Tercera. *Normas subsidiarias*.—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la legislación general vigente.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito territorial*.

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

Artículo 2. *Ámbito 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:

- Extractivas.
- Vidrio.
- Cerámica.
- 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. *Ámbito 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 ET). El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 ET se registrará por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales.

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

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y expirará el día 31 de diciembre de 2001.

Los artículos 60, 90, 97, 104, 105, 106, 107 y 108 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.

CAPÍTULO II

Política salarial

SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIÓN SALARIAL

Artículo 7. *Condiciones económicas.*

A partir del día 1 de enero de 1999, el incremento para dicho año será el IPC previsto, 1,8 por 100, más 0,40 por 100, sobre las tablas salariales y todos los conceptos retributivos.

Para el año 2000, el incremento será el IPC previsto, más 0,40 por 100; para el año 2001 será el IPC previsto más 0,50 por 100.

No obstante lo anterior, los pactos de empresa se regularán por sus propias normas expresas.

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».

Artículo 8. *Revisión salarial.*

Para cada año de vigencia del Convenio, en el caso de que el IPC real, conjunto nacional, experimentara un incremento superior al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, procederá la revisión por el exceso sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento previsto en el artículo 7.

Tal revisión se abonará con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que proceda la revisión en una sola paga y durante los dos meses siguientes a la publicación oficial del IPC.

Artículo 9. *Salario mínimo garantizado.*

Se establece un salario mínimo garantizado de 1.324.739 pesetas para los trabajadores del nivel XII, todo incluido, y con jornada anual completa.

Para los años 2000 y 2001, se incrementará siguiendo los criterios de los artículos 7 y 8 del presente Convenio.

Artículo 10. *Anticipos a cuenta de Convenio.*

En las empresas donde se haya entregado o entreguen a cuenta de Convenio anticipos económicos, éstos 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 18 por 100 del salario base y seis trienios, 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 les respetará.

3. A partir del 1 de enero de 1999, los porcentajes de antigüedad son acumulativos hasta el 18 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 18 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 1998 y además acrediten, igualmente, pérdidas durante 1999 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 (1998 y lo que va de 1999), 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 1996 o en el 1997, indistintamente, el incremento salarial a aplicar será cero (0).

Respecto a las pérdidas provisionales del año 1999 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 1999, 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 Economía y Hacienda y Registro Mercantil). Las del año 1999 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 los 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 abonarán treinta días de salario base más antigüedad del año del devengo.

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.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 3.^a JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS NOCTURNAS

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:

Para 1999: Mil setecientos ochenta y cuatro horas/año de trabajo efectivo.

Para 2000: Mil setecientos ochenta horas/año de trabajo efectivo.

Para 2001: Mil setecientos sesenta y ocho horas/año de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio Colectivo se respetarán 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.

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 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 utilidad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios 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.

Artículo 16. *Retribución o compensación de horas extras.*

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 éste en un 40 por 100, en lugar de ser retribuidas monetariamente, siendo acumulables en días completos.

Artículo 17. *Horas nocturnas.*

Plus de nocturnidad: A efectos de lo establecido en el artículo 36.2 del ET las horas nocturnas se retribuirán con un incremento del 20 por 100 sobre el salario base.

No obstante lo anterior, se mantienen las condiciones más beneficiosas que haya en las empresas.

SECCIÓN 4.^a DESPLAZAMIENTOS

Artículo 18. *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 pernocta, 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 completa de:

Para 1999, 5.000 pesetas. Para los años 2000 y 2001 se incrementará esa cantidad en los mismos porcentajes que el incremento salarial.

La media dieta para 1999 será de 773 pesetas. Para los años 2000 y 2001 esta cantidad sufrirá los mismos incrementos que quedan establecidos para el resto de los conceptos salariales en los artículos 7 y 8 del presente Convenio Colectivo.

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 10 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: 32 pesetas por kilómetro en 1999; 33 pesetas por kilómetro en el 2000, y 34 pesetas por kilómetro en el 2001.

SECCIÓN 5.^a VACACIONES

Artículo 19. *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. Éstas 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 20. *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 21. *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 tendrán 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 22. *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 respetarán las condiciones existentes en las empresas. 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.

CAPÍTULO III

Productividad

Artículo 23. *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 lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

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

Las partes consideran que, sobre la consecución de estos objetivos, influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica 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:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- 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 dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados, teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, cuando ambas partes 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. 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. 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. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

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

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

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

- Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
 - Inversiones que creen puestos de trabajo.
 - 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. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanza por circunstancias no imputables al trabajador.

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

- Información previa de los mismos a los trabajadores.
- 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.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.^a ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 24. *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 25. *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 26. *Valoraciones y rendimientos.*

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

- Actividad normal.
- Actividad habitual.
- Actividad óptima.
- Rendimiento mínimo exigible.
- Rendimiento habitual.

- Rendimiento óptimo.
- Rendimiento exigible.
- Tiempo máquina.
- Tiempo normal.
- Tiempo de recuperación o descanso.
- Trabajo libre.
- Trabajo limitado.

Artículo 27. *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 corresponde 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 28. *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 29. *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 30. *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 31. *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 32. *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 la 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 laborales.

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 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 33. *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 I.

Artículo 34. *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 32 del presente Convenio.

SECCIÓN 5.ª REVISIONES DE TIEMPOS

Artículo 35. *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 36. *Reclamaciones.*

En los casos previstos en el artículo 34, el trabajador o trabajadores disconformes podrán formular su reclamación, siguiendo los trámites señalados en el artículo 40, apartado 4.º, del presente Convenio.

SECCIÓN 6.ª NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 37. *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 38. *Valoración de los puestos de trabajo.*

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

Artículo 39. *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 grupo o nivel profesional y para la buena marcha de la empresa.

Artículo 40. *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 41. *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 42. *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 43. *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 44. *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 45. *Trabajo a turnos.*

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

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 sólo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

3. Retrasos: Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos horas para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con 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 50 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 46. *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 el 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 dejarán 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.

Artículo 47. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal cuya capacidad por edad u otras circunstancias 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 el nuevo grupo o nivel profesional que se le asigne, podrá reclamar siguiendo el procedimiento del artículo 40 de este Convenio.

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

CAPÍTULO V

Del contrato de trabajo

Artículo 48. *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.

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 49. *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 al grupo o nivel 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 50. *Transformación de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.*

En aplicación de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, las partes acuerdan que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia de este Convenio, podrán transformarse en contratos por tiempo indefinido en cualquier momento, tanto si se trata de contratos celebrados hasta el 17 de mayo de 1998, como si se han suscrito con posterioridad, con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en la legislación vigente.

Artículo 51. *Contratos de duración determinada.*

1. En materia de contratos temporales, se aplicará lo dispuesto en el artículo 15 ET y la normativa que lo desarrolla, 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 52. *Contrato a tiempo parcial.*

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán el plus de transporte y los conceptos económicos de carácter indemnizatorio, en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual en el Real Decreto-ley 15/1998, de un 15 por 100 a un 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, así como ampliar del trimestre natural al semestre el módulo a tener en cuenta para distribuir el número de horas complementarias pactadas.

Artículo 53. *Contrato de relevo.*

Se regirá por lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 54. *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:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

f) 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 62 del presente Convenio.

Artículo 55. *Contrato para la formación.*

El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los cuales están definidos en la clasificación profesional de este Convenio. No será posible la utilización de esta modalidad contractual para trabajos correspondientes al grupo profesional 1.

La celebración de contratos para la formación se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintidós años. Cuando se contrate a trabajadores para trabajos comprendidos en los grupos profesionales 3 y 4 la edad máxima de contratación será de diecinueve años inclusive. 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:

Dos años para trabajos correspondientes al grupo profesional 2.

Tres años para trabajos correspondientes a los grupos profesionales 3 y 4.

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

c) Cuando el trabajador no esté en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consistirá sólo y exclusivamente en la impartición de las enseñanzas necesarias para alcanzar dicha titulación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador 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 la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador 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 del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la 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 materia de infracciones y sanciones en el orden social.

d) Si al término del contrato de formación, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, adquirirá automáticamente el rango profesional para el que ha completado la formación.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

El tiempo de formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada prevista en Convenio.

e) La retribución del trabajador contratado para la formación será de:

En el primer año, el 80 por 100.

En el segundo año, el 90 por 100.

En el tercer año, el 95 por 100.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el nivel salarial correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación.

La retribución así determinada se entiende referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia del Convenio, y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo de formación teórica que, en ningún caso, puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada prevista en este Convenio.

El plus de transporte y las dietas se pagarán al 100 por 100.

f) El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo no podrá superar el determinado en la escala siguiente, ajustándose las fracciones por defecto:

Plantillas	Centro de trabajo sin centro de formación	Centro de trabajo con centro de formación
	Máx. cont. form.	Máx. cont. form.
Hasta 5 trabajadores ...	2	4
De 6 a 10	4	7
De 11 a 25	6	11
De 26 a 40	8	14
De 41 a 50	10	18
De 51 a 100	16	26
De 101 a 250	20 ó 16 por 100 plant.	35 ó 26 por 100 plant.
De 251 a 500	40 ó 12 por 100 plant.	70 ó 21 por 100 plant.
De más de 500	60 ó 8 por 100 plant.	105 ó 14 por 100 plant.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

g) A la expiración de los contratos formativos, del número de trabajadores en formación que supere los límites establecidos en el Real Decreto 488/1998, el 66 por 100 habrá de incorporarse a la empresa bajo un contrato por tiempo indefinido.

Artículo 56. *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 los siguientes requisitos:

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

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

3. En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima acordada, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración inicial, junto con la de la prórroga, puedan exceder de dicha duración máxima pactada.

4. 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 el artículo 59 de este Convenio.

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

6. 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. No habrá indemnización cuando la duración del contrato superase los doce meses.

Artículo 57. *Contrato por obra o servicio determinados.*

El contrato por obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades normales de las empresas, se considerará como tales aquellas que, incluso siendo de producción, no atiendan a la acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de la producción, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa.

Los trabajadores desvinculados de la empresa por finalización de la obra o servicio percibirán, en concepto de indemnización, doce días de salario Convenio, siempre que la duración de su contrato hubiese excedido de trescientos sesenta y cinco días. En caso contrario, la indemnización se elevará a quince días por año, siempre que se hubiese superado el período de prueba.

El contrato para la realización de obra o servicio determinados, que no cumpla con la definición de sustantividad propia, se considerará como celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 58. *Indemnizaciones.*

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

Artículo 59. *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. En el caso de que el contrato tuviera una duración superior a un mes pero inferior a seis, deberá notificarse la decisión extintiva con, al menos, siete días naturales.

No obstante lo anterior, 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.

El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

Artículo 60. *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 a cerca 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.

7. La evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas.

8. Previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar y los planes de formación y promoción.

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

Artículo 61. *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 grupos 1 al 7 y del nivel II al XII, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Artículo 62. *Premios por jubilación voluntaria.*

Se establecen los siguientes premios por jubilación voluntaria:

- a) A los sesenta años, 450.000 pesetas.
- b) A los sesenta y un años, 350.000 pesetas.
- c) A los sesenta y dos años, 300.000 pesetas.
- d) A los sesenta y tres años 200.000 pesetas.
- e) A los sesenta y cuatro y sesenta y cinco años, 0 pesetas.

Artículo 63. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado, personal técnico no titulado, grupos profesionales 7 y 8: Dos meses.

Personal de los grupos profesionales 4, 5 y 6: Un mes.

Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción o mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.

Resto de personal: Quince días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 64. *Empresas de trabajo temporal.*

Previamente a su utilización, en cada empresa se determinará con la representación de los trabajadores las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores de las ETT.

En las empresas en que se haya podido realizar la evaluación de riesgos no será posible la celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los cuales no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 15.1.b y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

No será posible la sucesiva celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo en el cual se hubiera producido un accidente de carácter grave, muy grave o mortal, hasta obtener un pronunciamiento favorable sobre tal cuestión de la inspección de trabajo.

Las empresas encuadradas en el ámbito de este Convenio que, en calidad de usuarias, ocupen a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos perciban el mismo salario que el previsto en el Convenio para un trabajador sujeto a contrato ordinario y que realice idénticas o similares tareas que las del trabajador puesto a disposición.

CAPÍTULO VI

Grupos profesionales

Artículo 65. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa quedan adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Artículo 66. *Factores de encuadramiento.*

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio Colectivo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 67. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los conflictos surgidos en materia de clasificación profesional se resolverán teniendo en cuenta lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 68. *Trabajos en diferentes grupos o niveles profesionales.*

A) Trabajos de superior grupo o nivel profesional: 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 grupo o nivel profesional, 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 grupo o nivel profesional superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal grupo o nivel profesional, percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo.

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 grupo o nivel profesional ni salario. En todos los casos les serán notificados previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

B) Trabajos de inferior grupo o nivel profesional: La empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de grupo o nivel profesional inferior al que tengan reconocido 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 grupo o nivel profesional 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 aquel grupo

o nivel profesional inferior por no existir plaza vacante en el suyo, se asignará a este el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al del grupo o nivel profesional por lo que se le retribuye.

C) Trabajos de igual grupo o nivel profesional: Las empresas, dentro de sus facultades de organización podrán destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo grupo o nivel profesional, en cuyo caso percibirán éstos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

Artículo 69. *Ascensos.*

Los ascensos 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 publicará 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.

Composicion del Tribunal calificador: El Tribunal calificador está compuesto por:

- a) El Presidente que designe la dirección de la empresa.
- b) Un Técnico nombrado por la empresa, y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.
- c) 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 grupo o nivel profesional que la de la vacante a cubrir.
- d) 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:

1. Al más antiguo en el grupo o nivel profesional inferior.
2. Al más antiguo en la empresa.

Artículo 70. *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 71. *Puestos de confianza.*

Serán de libre designación de la empresa, quien comunicará a la representación legal de los trabajadores en el seno de la misma, a instancia de ésta, los supuestos considerados como tales, esto es, de confianza.

Artículo 72. *Grupos profesionales. Definiciones.*

Las definiciones que se dan acerca de actividades específicas dentro de cada grupo profesional son a título meramente enunciativo y orientativo.

I. Grupo profesional 1:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.
2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades tipo:

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
Ayuda en máquinas vehículos.
Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.
Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como del utillaje necesario en el proceso productivo.
Trabajo basto sin precisión alguna.

Actividades específicas:

Personal de limpieza.
Peones en general, sea, de limpieza, de mantenimiento, de carga o descarga, etc.
Carretillero.
Limpieza de máquinas.
Almacenero de carga y descarga en óptica.
Tubero y limpiador de máquinas de vidrio al soplete.

II. Grupo profesional 2:

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades tipo:

Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

Introducidos de datos.
Tratamiento de textos básicos.
Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
Tareas auxiliares en cocina y comedor.
Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
Labores elementales en laboratorio.
Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
Vendedores sin especialización.
Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.
Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.
Trabajos de reprografía en general; reproducción calco de planos.
Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con caras sólidas, líquidas, etc., con raid de utilización exclusiva.
Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.
Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
Labores elementales y sencillas en servicio médico.

Actividades específicas:

Aprovisionador.
Órdenes.
Pintado de serie.
Pegador de serie.
Pulidor de serie.
Embolsador de serie.
Almacenero de órdenes y compra/Almacenero.
Aprovisionador.
Cambiador.
Controlador.
Retractilador.
Especialista de segunda.
Peón especialista.
Palista.
Molinero/Triturador.
Utellero.
Encajador/Embalador.
Mezclador.
Dosificador.
Pesador.
Filtrador.
Refinador.
Barnizador.
Maquinista de máquina isostática.
Cortador de asas cerámicas o de vidrio semiautomático de piezas de escasa complejidad.
Cargador y descargador.
Calcador.
Soplador y Limpiador.
Ayudante de Almacenes, de Expediciones, de Mantenimiento, etc.
Preparador de esmaltes, de pastas, etc.
Laborantes de laboratorio químico.
Embalador.
Apretador.
Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

III. Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades tipo:

Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
Vigilancia jurada o con armas.
Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
Taquimecanografía.
Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
Operación de equipos, telex o facsímil.
Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
Grabación y perforación en sistemas informáticos.
Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
Mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.
Vendedores avanzados.

Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación carga y arrastre.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Toma de datos de procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.

Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, isogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.

Preparación y montaje de escaparates o similares.

Actividades de almacén, que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

Actividades específicas:

Realización de venta en locales comerciales.

Verificación de los materiales con conocimiento de tablas y normas de calidad mínima.

Conducción de vehículos, que requiera carné clases A y B1.

Llenado, pintado, barnizado y montaje de piezas en crudo de escasa complejidad (de común acuerdo entre Comité de Empresa y representantes de la empresa se determinará la baremación de las piezas en cuanto al grado de complejidad).

Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas.

Retocado de piezas cocidas de escasa complejidad y calidad.

Fabricación de moldes a partir de matrices originales de escasa complejidad.

Tareas de serigrafía y tallado de escasa complejidad.

Preparación de pedidos, entendiéndose como tal, la función de retirada de productos de estanterías, agrupándolas para embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos a clientes.

Corte y pulido automático de vidrio con utilización de maquinaria especializada.

Rectificado de piezas.

Torneros, copiadores.

Montaje de flores.

Lanzamiento y pegado de lentes de encargo

Desbaste de lentes de serie y encargo.

Afinador y pulidor de lentes de encargo.

Afinador y preparador de pulido de lentes de serie.

Controlador de lentes.

Inspeccionador de lentes.

Marcador de sobres para lentes.

Servicio de pedidos para envío.

Coloración de lentes minerales y orgánicas.

Endurecido de lentes orgánicas.

Operador de tratamientos multicapas.

Preparador de tratamientos.

Montador de lentes simples.

Oficial de ensacadora de segunda.

Ayudante de expediciones.

Palista de segunda/Mecánico de segunda.

Perforista de segunda/Electricista de segunda.

Barrenero de segunda.

Maquinista extracción de segunda.

Mezclador de pintura.

Almacenero carretillero de productos de vidrio al soplete.

Mantenedor de máquinas de segunda de vidrio al soplete.

Almacenero del pañol de herramientas.

Inspector volante.

Carretillero cargador.

Clasificador de exportación.

Pulidor de colado y esmaltería.

Cargador y descargador de vagonetas de horno.

Paletizador y retractilador de clasificado final.

Cargador de camiones de expedición.

Verificador de segunda.

Controlador de fabricación de fibra de vidrio.

Carretillero de fabricación y almacén.

Recepcionista de materias primas.

Oficial de segunda en trabajos de mantenimiento preventivo y curativo.

Responsable final de línea.

Responsable de línea fría en fibra de vidrio.

Galletera, preparadora de churros de pasta.

Preparadora de cargas.

Pegador de asas especiales.

Cortador manual de asas.

Auxiliar de la sección del taller.

Maquinista de fabricación de tazas.

Maquinista de fabricación manual de platos.

Maquinista de «unirrolls».

Fabricación automática de platos.

Descargador de platos y tazas en máquina automática.

Refinador.

Prensador de piezas de troquel.

Colador de asas.

Refinador de «colatge».

Auxiliar de taller de barniz.

Barnizadora de maquina automática.

Chorroador de refractarios.

Cargador y descargador de piezas crudas para biscuitar.

Cargador y descargador de piezas esmaltadas en hornos TSR.

Cambiador y revisador de refractarios del horno TSR.

Cargador y descargador de piezas del horno TSR.

Alimentador de máquina automática de pulir platos.

Embaladora de genero acabado.

Flejadora manual.

Calcadora.

Cargador y descargador de horno de piezas decoradas.

Preparador de pedidos al almacén.

Colador/vaciador de moldes de yeso.

Colador en máquina prensa de inyección barbotina.

Prensador de placas infrarrojas.

Almacenero en industrias de rótulos luminosos.

Auxiliar administrativo.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional

IV. Grupo profesional 4:

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades tipo:

Operador de ordenador.

Taquimecanografía que alcance diez palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de «fax».

Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de oficios industriales, (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de las clases C, D, E, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

Vendedores especializados.

Mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.

Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etc.

Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.

Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

Actividades específicas:

Pintado y montaje de piezas en crudo complejas.

Embalaje de piezas manual complejas o con máquinas de cierta complejidad.

Control y verificación de hornos (encendido, temperatura, etc.).

Retocado de piezas cocidas complejas y de alta calidad.

Actividad polivalente en almacenes (preparación, embalaje, conducción de carretillas elevadores, carga y descarga de camiones con puente grúa, etc.).

Tareas de serigrafía y tallado de complejidad.

Manejo de paquetes informáticos (hoja de cálculo, base de datos, etc.) y uso de ordenador a nivel de usuario avanzado.

Corte manual de vidrio con forma y corte automático con certificación de maquinaria compleja.

Fabricación de moldes y colada de los mismos con complejidad.

Trabajos con pintura metalizada.

Torneado a mano.

Rectificado de piezas de gran tamaño o alta complejidad.

Montaje de flores con complejidad.

Palista de primera/Mecánico de primera/Cargador, Pegador en interior de Mina.

Perforista de primera/Electricista de primera.

Barrenero de primera/Gardas o Encargados de Polvorín.

Maquinista de extracción de primera.

Jefe de equipo de proceso de fabricación de lentes de serie y encargo.

Receptor de pedidos con contacto directo con el cliente.

Planificador en fabricación de lentes de serie.

Confecionador de nóminas.

Cobrador de recibos.

Mecánicos y electricistas de mantenimiento.

Montador de lentes complejas.

Experto en serigrafía.

Mantenedor de máquinas de primera de vidrio al soplete.

Responsable de planificación de la producción.

Repartidor de productos de vidrio al soplete con vehículo.

Procesador de datos de calidad.

Controlador de utillaje y calibres.

Secretarias de calidad.

Ayudante de logística y controladora laboral.

Oficial mayor de exportación.

Recepcionista/telefonista.

Verificador de pulido de colados.

Esmaltador.

Controlador de esmaltes.

Conductor de hornos.

Clasificador final.

Rectificador final.

Preparador de pedidos.

Almacenero de productos de cerámica sanitaria.

Verificador de primera.

Matricero.

Personal de oficio de mantenimiento.

Hornero, Oficial de primera.

Fibrador, Oficial de primera.

Oficiales de primera de mantenimiento.

Oficial de segunda administrativo en fibra de vidrio.

Almacenero (de fibra de vidrio).

Preparador de cargas de pasta, Oficial de segunda.

Prensador, Oficial de primera.

Colador, Oficial de primera.

Embalador de primera.

Serigrafista.

Flejador en máquina automática, Oficial de segunda.

Calcadora; Oficial de segunda.

Aerógrafa, Oficial de segunda.

Flejador manual, Oficial de primera.

Responsable de expediciones.

Mecánicos y electricistas de mantenimiento de cerámica de mesa.

Modelistas y matriceros de yeso.

Transportista interior con toro.

Cocedor de horno de cámara.

Prensador de placas infrarrojas.

Soplador de vidrio para rótulos luminosos.

Metalista, Cerrajero para rótulos luminosos y opacos.

Pintor en cabina de rótulos luminosos y opacos, armaduras y frontales. Manipulador de plásticos y láminas vinílicas para rótulos luminosos y opacos.

Montador, instalador de rótulos luminosos y opacos.

Cortador.

Biselador, en recto o en forma.

Canteador.

Grabador-Decorador.

Pintor-Decorador.

Montador-Decorador de vidrieras.

Curvador de lunas.

Templador de lunas.

Maquinista de control numérico.

Transformador de vidrio de cámara.

Conductores.

Pintores.

Escultor-Modelador.

Alfareros.

Esmaltadores.

Cocedores.

Repasadores.

Oficial de mecánica.

Montador.

Administrativo de segunda.

Auxiliar administrativo.

Maquinista de máquina automática IS.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

V. Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades tipo:

Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.

Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

Programador de informática.

Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

Delineación con especialización concreta.

Gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.

Actividades específicas:

Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.

Realizar pruebas y ensayos en materiales para control de calidad.

Fabricación de matrices para posterior moldeo.

Encargado de cantera.

Planificador de compras de materia prima para óptica.

Programador informático.

Secretaria de Dirección.

Técnico de métodos y tiempos.

Reglador de máquinas para vidrios al soplete.

Jefe de turno.

Jefe de sección en proceso de fabricación de vidrio al soplete.

Jefe de organización del proceso de vidrio al soplete.

Servicio de especificaciones de calidad de productos de vidrio al soplete.

Programadora, traductora.

Secretaria de personal.

Modelista de sanitarios.

Jefe de logística.

Jefe de talleres de mantenimiento.

Jefe turno fábrica.

Oficial de primera administrativo.

Analista de laboratorio.

Encargados de taller, de pasta, horno, «colatge», barniz, hornos, etc.

Encargados de embalaje, sección de decoración, «colatge», hornos, mantenimiento, moldes, pasta, barniz, etc.

Inspector de calidad, métodos y tiempos.

Encargado de taller de rótulos luminosos y opacos.

Encargado de montajes e instalaciones de rótulos luminosos y opacos.

Capataces.

Jefes de cuadrilla.

Jefes de sección.

Encargado de taller o fábrica de pequeña dimensión.

Encargados en general.

Contraaestre.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

VI. Grupo profesional 6:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades tipo:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

Actividades específicas:

Jefe administrativo.

Jefe de sección de producción.

Jefe de almacén.

Director de personal.

Director de fábrica.

Responsable del control técnico y de laboratorio químico.

Analista informático.

Jefe de exportación.

Administrador comercial.

Jefe de compras y Jefe de ventas.

Director administración de ventas.

Jefe de mantenimiento.

Proyectista.

Director de mantenimiento.

Ingeniero técnico de instalaciones y de rótulos luminosos.

Encargado general de fábrica de gran dimensión.

Jefe de personal.

Los sindicatos únicamente incluyen, a:

Cualquier otra análoga, (a las tipo), que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

VII. Grupo profesional 7:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional O o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades tipo:

Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de una unidad operatoria.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Análisis de sistemas informáticos.

Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

Actividades específicas:

La representación sindical únicamente incluye a:

Cualquier otra análoga (a las tipo), que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Director de planta.

Dirección de producción.

Dirección administrativa y financiera.

Dirección de calidad.

Dirección de compras.

Dirección de mantenimiento.

Dirección de recursos humanos y organización.

Direcciones técnicas.

Médico de Empresa.

Facultativo de Minas.

VIII. Grupo profesional 0:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Actividades:

Director de División.

CUADRO DE CONVERGENCIAS

Categorías profesionales en grupos profesionales

Grupo	Nivel	Categorías	Nivel
7	II	Personal Titulado Superior.	2
6	III	Personal Titulado Medio.	3
	IV	Jefe de personal, Encargado general de Fábrica, Jefe de Administración de primera.	4
	V	Jefe de Administración de segunda, Jefe Sección.	5
5	VI	Oficial Administrativo de primera, Técnico de Organización de primera, Jefe Taller. Encargado.	6
	VII	Técnico de Organización de segunda, Contra-maestre. Especialista, Oficio.	7
4	VIII	Oficial Administrativo de segunda, Oficial de primera operario.	8
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial de segunda operario.	9
3	X	Vigilante. Almacenero. Ayudante. Oficial de tercera operario. Especialista de primera.	10
2	XI	Especialista de segunda, Peón especializado.	11
1	XII	Peón. Personal de limpieza.	12

Artículo 73. *Tabla de referencia.*

La tabla de referencia que se introduce como anexo XII del presente Convenio obedece a la incorporación al mismo de los grupos profesionales.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las tablas salariales de los subsectores existentes (anexos II al XI), seguirán operando, siendo a todos los efectos válidas en aquellas empresas en que se hayan venido aplicando hasta el 31 de diciembre de 1998.

Las empresas que, a partir del 1 de enero de 1999, empiecen a regirse por el presente Convenio podrán optar por la aplicación de la tabla de referencia o por aquella a la que se hubieran acogido de no haber existido la citada tabla de referencia.

Artículo 74. *Garantías en la aplicación de la clasificación profesional.*

La aplicación en la empresa de la clasificación profesional recogida en el presente convenio habrá de realizarse sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores afectados. En este sentido, habrán de respetarse las siguientes garantías:

1. Garantía salarial:

a) Niveles salariales dentro del grupo profesional: Para asegurar que dentro de cada grupo profesional al trabajador se le remunere según el trabajo que desarrolle y facilitar el tránsito del sistema de clasificación por categorías profesionales al sistema de grupos profesionales, se establece el cuadro de convergencias de categorías profesionales en grupos profesionales, en el que se incluyen los niveles salariales que corresponden a cada grupo profesional.

b) Adscripción a un grupo profesional inferior: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se determinase que al trabajador le corresponde un nivel salarial inferior al que tenía reconocido, se le mantendrá «ad personam» el nivel salarial anterior a la aplicación del nuevo sistema de clasificación.

c) Adscripción a un grupo profesional superior: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se determinase que al trabajador le corresponde un nivel salarial superior al que tenía reconocido, pasará a ser retribuido con la remuneración del nuevo grupo y, dentro de él, en su caso, según el nivel salarial que corresponda a los trabajos que efectivamente desarrolle.

2. Garantías profesionales:

a) Garantías en el caso de movilidad funcional: Los derechos del artículo 39, del Estatuto de los Trabajadores que, en el caso de movilidad funcional le corresponden al trabajador en cuanto a remuneraciones y para solicitar el ascenso en los supuestos de realización de funciones de grupo profesional superior, también se reconocerán en los supuestos de movilidad funcional por realización de tareas de nivel salarial superior dentro del grupo profesional.

b) Asignación de grupo y nivel salarial: Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o, dentro de un mismo grupo, funciones que tengan asignados diferentes niveles salariales, la adscripción del trabajador al grupo y la determinación del nivel salarial se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

En el caso de nuevas contrataciones, en el contrato habrá de determinarse el grupo profesional.

CAPÍTULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 75. *Licencias retribuidas.*

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

a) Quince días, en caso de matrimonio.

b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

c) 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.

Licencia para inscripción del neonato. En el caso de que durante el permiso por nacimiento de hijos, no fuera posible formalizar la inscripción del recién nacido en el Registro civil por encontrarse éste cerrado, la empresa concederá al trabajador un permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de este trámite.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 laborales 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 Trabajos.

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

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

g) Permiso para asistencia a consultorio de médico especialista:

Durante 1999: Diez horas.

Durante 2000: Doce horas.

Durante 2001: Dieciséis horas.

h) En caso de muerte de un compañero de trabajo en accidente laboral, durante el tiempo necesario para asistir al entierro.

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 76. *Permisos retribuidos por exámenes.*

El trabajador tendrá derecho:

a) 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.

b) 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 77. *Licencias no retribuidas.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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.

2. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad así como al cónyuge, tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional del salario, que se producirá en los términos recogidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el acceso a esta reducción de jornada, el trabajador deberá acreditar ante la empresa, por medio de certificación oficial del médico o asistente social, la necesidad de asistencia personal del pariente que está a su cuidado.

Artículo 78. *Ausencia por cumplimiento del servicio militar.*

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

Los trabajadores que prestando servicio militar o prestación social sustitutoria 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.

CAPÍTULO VIII

SECCIÓN 1.ª FALTAS

Artículo 79. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las 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 80. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyo supuesto se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/ra 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.
12. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 81. *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 períodos 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 éstos 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 82. *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, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia 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 tendenciosas 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 exista 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 83. *Aplicación.*

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al grupo o nivel profesional superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal del grupo o nivel profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- 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, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 84. *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:

- Sanciones leves, veinte días.
- Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Artículo 85. *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 86. *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.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 87. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores con hijos comprendidos entre uno y dieciséis años, ambos inclusive, tendrán una subvención por estudios de 1.000 pesetas/mes/hijo, durante la vigencia del presente Convenio.

En ambos casos, la citada subvención abarcará únicamente a doce mensualidades.

Artículo 88. *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 89. *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:

En 1999: 2.100.000 pesetas.
En 2000: 2.300.000 pesetas.
En 2001: 2.500.000 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 90. *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».

CAPÍTULO X

De los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales

Artículo 91. *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 y 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 respetaran el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admiten que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

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 perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cincuenta trabajadores existirán tablones 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 92. *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 93. *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 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, 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 94. *Comités de Empresa.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta 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 cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta 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 95. *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 59 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:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- 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 éste, cuando los solicite. En defecto de éste, se entregarán al delegado de personal y en defecto de éste 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.

13.º Los balances y previsiones de la plantilla y su relación con las actividades de la empresa, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

14.º Plantillas: En el último trimestre de cada año las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas y su repercusión en el empleo.

Las empresas fijarán previsiones y objetivos de las innovaciones tecnológicas, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores.

Anualmente se informará de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiese, a los efectos oportunos.

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 96. *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 97. *Composición.*

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

- De 50 a 100 trabajadores, cinco.
- De 101 a 250 trabajadores, nueve.
- De 251 a 500 trabajadores, trece.
- De 501 a 750 trabajadores, diecisiete.
- De 751 a 1.000 trabajadores, veintiuno.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con el máximo de setenta y cinco.

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 98. *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 99. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, 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 100. *Acumulación y concentración del crédito horario.*

1. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa establecerán pactos o sistemas de acumulación de crédito horario mensual o anual, 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. 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 101. *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 aquellos 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 102. *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 103. *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 cualesquiera 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 en los intereses del sindicato a que representen 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 ajustaran 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 104. *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 105. *Excedencia sindical en empresas de menos de cincuenta trabajadores.*

En el caso de excedencia forzosa, en las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia se regirán por lo dispuesto en el artículo 9.1.º, b), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI

Del derecho de reunión

Artículo 106. *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 107. *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 108. *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 109. *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 110. *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.

CAPÍTULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 111.

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.

Artículo 112. *Salud laboral. Delegados de prevención.*

Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como Delegados de Prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal.

Artículo 113. *Protección de la maternidad.*

Se regirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 114. *Derechos de la mujer trabajadora.*

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

Artículo 115. *Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/1995, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

- Para los Delegados de Prevención:
 - Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - Riesgos generales y específicos: su prevención.
 - Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
 - Primeros auxilios y planes de emergencia.
 - La actualización del plan de evaluación de riesgos.
- Nivel específico por oficios:
 - Técnicas preventivas de oficio y función.
 - Medios, equipos y herramientas.

3. Interferencias en actividades.
 4. Derechos y obligaciones.
- C. Nivel básico general:
1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
 2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
 3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

CAPÍTULO XIII

Comisión Mixta de Interpretación

Artículo 116. *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.º 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.º 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 117. *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.

CAPÍTULO XIV

Acuerdos sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos

SECCIÓN 1.ª MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 118. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos ASECC.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, esto es, la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CIG acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, (ASEC), suscrito el pasado mes de enero por las organizaciones patronales, CEOE y CEPYME y las confederaciones sindicales de UGT y CC.OO. a partir de su entrada en vigor.

Artículo 119. *Carácter de las estipulaciones.*

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

Artículo 120. *Ámbito.*

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 121. *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 122. *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 123. *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 124. *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 125. *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 126. *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 127. *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 128. *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 129. *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 130. *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 131. *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 procederán el recurso de nulidad que se sustanciarán ante el orden social de la jurisdicción.

2. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 110 del presente Convenio.

Artículo 132. *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 de 8 de abril de 1981. En tales casos, habida cuenta de la trascendencia económica y social, la Comisión Mixta de Interpretación de este acuerdo ofrecerá a las partes en conflicto la lista de árbitros para ayudarles a la designación de árbitros imparciales.

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 133. *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.

CAPÍTULO XV

Formación

Artículo 134. *Comisión de formación.*

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 con el fin de potenciarla, se adhieren al II Acuerdo Nacional de Formación Continua y constituyen en los términos del mismo la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, que estará constituida por ocho miembros, cuatro por la representación patronal y cuatro por la representación sindical (dos por UGT y dos por CC.OO.).

Disposición adicional primera. *Comisiones de Trabajo.*

Se crean las siguientes Comisiones de Trabajo:

- a) De Grupos Profesionales.
- b) De Acción Positiva.
- c) De Creación de Fondo de Pensiones.
- d) De Revisión del Texto de Convenio.

ANEXO I

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. Éste no deberá necesitar corrección alguna en sus dimensiones para su instalación y su peso por pieza no superar 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 períodos 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 chalet.

7. Si fuera necesario calzar las piezas en forma distinta a la normal de cada una de las mismas, no será 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 delegados de personal y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Vigilante de Seguridad. En aquellas empresas que por tener menos de seis trabajadores no exista representación de los mismos será imprescindible que éstos designen un Vigilante de Seguridad. El Vigilante 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 aquélla 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: M2/8 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 metrajés 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 II

Generales

Grupo profesional	Nivel salarial	Categorías	Pesetas/día
7	II	Personal Titulado Superior	3.708
6	III	Personal Titulado Medio	3.484
	IV	Jefe de personal encargado general de Fábrica, Jefe de Administración de primera	3.373
	V	Jefe de Administración de segunda, Jefe de Sección	3.270
5	VI	Oficial administrativo de primera, Técnico de organización de primera, Jefe Taller, Encargado	3.169
	VII	Técnico de organización de segunda, Contra-maestre, Especialista Oficio	3.069
4	VIII	Oficial administrativo de segunda, oficial de primera operario	2.964
	IX	Auxiliar administrativo, oficial de segunda operario	2.831
3	X	Especialista de primera, Oficial de tercera operario	2.727
2	XI	Especialista de segunda, Peón especializado.	2.668
1	XII	Peón, Personal de limpieza	2.648

Pluses:

Asistencia: 439 pesetas por día efectivamente trabajado.

Transporte: 337 pesetas por día efectivamente trabajado.

ANEXO III
Provincia de Madrid

Grupo profesional	Nivel salarial	Categorías	Pesetas/día
7	II	Personal Titulado Superior	3.709
6	III	Personal Titulado Medio	3.484
	IV	Jefe de personal encargado general de Fábrica, Jefe de Administración de primera	3.407
	V	Jefe de Administración de segunda, Jefe de Sección	3.336
5	VI	Oficial administrativo de primera, Técnico de organización de primera, Jefe Taller, Encargado	3.266
	VII	Técnico de organización de segunda, Contra-maestre, Especialista Oficio	3.198
4	VIII	Oficial administrativo de segunda, Oficial de primera, operario	3.169
	IX	Auxiliar administrativo, oficial de segunda operario	3.072
3	X	Especialista de primera, Oficial de tercera operario	3.015
2	XI	Especialista de segunda, Peón especializado	2.935
1	XII	Peón, Personal de limpieza	2.862

Pluses:

Asistencia: 1.716 pesetas semanales.

Transporte: 1.584 pesetas semanales.

Dietas: Comida y pernocta: 2.432 pesetas.

ANEXO IV
Subsector del Vidrio al Soplete

Grupo profesional	Nivel salarial	Categorías	Pesetas/día
7	II	Personal Titulado Superior	7.163
6	III	Personal Titulado Medio	6.660
	IV	Jefe de Pers. Encarg. Gral. De Fábrica, Jefe Admón. 1. ^a	6.275
	V	Jefe Admón. 2. ^a , Jefe de Sección	5.429
5	VI	Of. Advo. 1. ^a Tec. Organizac. 1. ^a , Jefe Taller, Encargado	4.591
	VII	Tec. Organizac 2. ^a , Contra-maestre, Especialista Oficio	4.455
4	VIII	Of. Advo. 2. ^a , Of. 1. ^a operario	3.276
	IX	Aux. Advo., Of. 2. ^a operario	3.117
3	X	Especialista de 1. ^a , Of. 3. ^a operario	3.117
2	XI	Especialista de 2. ^a , Peón especializado	2.936
1	XII	Peón, Personal de limpieza	2.862

Pluses:

Asistencia: 344 pesetas por día efectivamente trabajado.

Transporte: 318 pesetas por día efectivamente trabajado.

ANEXO V

Fabricación de frascos y envases de vidrio por procedimiento automático. Provincia Barcelona

Categoría profesional	Basic. — Pesetas	PAC — Pesetas	Semana — Pesetas
<i>Personal con remuneración mensual</i>			
Técnicos y directivos:			
Jefe de Fabricación	107.151	78.491	4.852
Encargado de Sección	90.262	40.029	4.852
Contra-maestre	87.325	23.080	4.852

Categoría profesional	Basic. — Pesetas	PAC — Pesetas	Semana — Pesetas
Delineante superior	93.145	38.388	4.852
Delineante de primera	90.230	32.177	4.852
Delineante de segunda	90.230	20.583	4.852
Auxiliares de primera	81.320	13.723	4.852
Auxiliares de segunda	78.409	5.649	4.852
Administrativos:			
Jefe de primera	99.149	51.826	4.852
Jefe de segunda	93.083	38.332	4.852
Oficial de primera	90.320	29.921	4.852
Oficial de segunda	84.414	22.805	4.852
Auxiliares	82.816	7.956	4.633
Aspirantes	81.320	7.956	4.633
Mercantiles:			
Jefe de Ventas	93.145	38.609	4.852
Viajante o Agente	90.320	14.131	4.852
Oficial de Ventas	81.320	11.122	4.633
Subalternos:			
Listeros	59.045	13.932	4.409
Cobradores	81.320	12.215	4.633
Capataces de Peones	78.941	14.860	4.409
Almacenero	78.413	14.639	4.409
Vigilante y Portero	81.324	2.978	4.633
Sanitario y Ordenanza	78.409	2.978	4.409
<i>Personal con remuneración diaria</i>			
Obreros:			
Arqueta	2.579	329	4.668
Conductor máquina 1 s ks Potg	2.816	588	4.852
Mecánico Mak 1 s ks de primera	2.816	588	4.852
Mecánico Mak 1 s ks de segunda	2.816	572	4.852
Maquinista de primera	2.816	588	4.852
Maquinista de segunda	2.816	572	4.852
Fundidor de primera	2.816	572	4.852
Sacador de primera	2.816	509	4.852
Oficial de primera de Servicios Auxiliares	2.816	509	4.852
Sacador de segunda	2.708	532	4.059
Soplador de primera	2.612	186	4.633
Vigilante Arca y Arca Corr.	2.612	186	4.633
Ayudante (todos)	2.612	186	4.633
Soplador de segunda	2.612	186	4.633
Peones especializados	2.509	254	4.409
Oficial segunda de Servicios Oficiales	2.708	426	4.412
Peones y Servicio Limpieza	2.421	213	4.412

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

Plus estímulo empresarial: 245 pesetas.

Plus estímulo empresarial: Peones y Peones especializados: 398 pesetas.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 kilómetro: 62 pesetas.

Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 kilómetros: 93 pesetas.

Personal domiciliado a más de 3 kilómetros: 129 pesetas.

Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega: 59 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 remuneración, una gratificación equivalentes, a cinco días de salario básico, más el plus de actividad correcta incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad, si correspondiera.

ANEXO VI

**Fabricación y enriquecimiento de vidrio hueco de Barcelona
(servicio de mesa)**

Categoría profesional	Basic. — Pesetas	PAC — Pesetas	Semana — Pesetas
<i>Personal con remuneración mensual</i>			
Técnicos:			
Jefe de Fabricación	107.151	76.446	4.852
Encargado de Sección	90.230	40.028	4.853
Contraamaestre	87.185	27.478	4.871
Administrativos:			
Jefe de primera	99.149	52.312	4.853
Jefe de segunda	93.145	37.114	4.853
Oficial de primera	90.228	25.227	4.853
Oficial de segunda	84.411	25.715	4.853
Auxiliares	82.788	6.238	4.632
Aspirantes de primera	81.319	4.725	4.632
Aspirantes de segunda	55.125	18.980	3.304
Mercantiles:			
Jefe de Ventas	93.145	36.304	4.853
Viajante o Corredor	90.320	18.073	4.853
Oficial de Ventas	81.323	12.208	4.632
Subalternos:			
Almacenero	78.409	14.520	4.409
Capataces de Peones	78.409	14.520	4.409
Listeros	78.409	12.762	4.409
Sanitarios y Ordenanzas	78.409	4.466	4.513
Cobradores	81.323	17.192	4.632
Guardias y Vigilantes	78.409	4.768	4.409
Porteros	78.409	4.768	4.409
<i>Personal con remuneración diaria (profesionales de oficio)</i>			
Gran plaza:			
Maestro abridor	2.943	1.609	4.853
Soplador de primera	2.815	1.246	4.853
Soplador de segunda	2.815	752	4.853
Levantador	2.758	438	4.632
Postereros y Patroneros	2.708	531	4.632
Jarra o 2.º Gran Plaza:			
Abridor	2.815	1.246	4.853
Soplador	2.815	540	4.853
Levantador de asas	2.613	196	4.632
Fantasía:			
Maestro	2.815	1.246	4.853
Levantador	2.708	438	4.632
Bohemia de primera:			
Soplador	2.815	1.246	4.853
Patronero	2.613	758	4.632
Bohemia de segunda:			
Soplador	2.815	1.099	4.853
Patronero	2.613	705	4.632
Bohemia de tercera:			
Soplador	2.815	752	4.853
Patronero	2.613	536	4.632
Copas Gas Extra:			
Maestro	2.815	1.246	4.853
Soplador	2.815	757	4.853
Levantador de pies y piernas	2.613	196	4.632

Categoría profesional	Basic. — Pesetas	PAC — Pesetas	Semana — Pesetas
Vasos Corte y Gas:			
Soplador toda clase	2.815	508	4.853
Soplador pequeños finos	2.815	385	4.853
Copas Gas Corriente:			
Maestro colador pies y pierna	2.815	1.099	4.853
Soplador	2.815	674	4.853
Levantador de pies y piernas	2.416	196	4.632
Vasos acabados a mano:			
Abridor	2.815	1.099	4.853
Soplador	2.815	757	4.853
Vasos acabados a mano de segunda:			
Abridor	2.815	868	4.853
Soplador	2.815	576	4.853
Prensa Refinada Extra:			
Abridor	2.815	1.272	4.853
Prensador	2.815	868	4.853
Levantador	2.708	438	4.632
Prensa Miniatura:			
Abridor	2.815	1.066	4.853
Prensador	2.815	752	4.853
Levantador	2.708	438	4.632
Prensa sin Refinar:			
Prensador	2.815	576	4.853
Levantador	2.708	393	4.632
Copas Americanas Extras:			
Colocador de pies	2.815	889	4.853
Soplador	2.815	752	4.853
Levantador	2.613	196	4.632
Copas Americanas Corrientes:			
Colocador de pies	2.815	76	4.853
Soplador	2.815	645	4.853
Levantador	2.613	196	4.632
Tapones a mano:			
Taponero	2.815	860	4.853
Tapones Prensador (Punzados):			
Taponero	2.613	196	4.632
Producción semiautomática:			
Oficial de primera Máquina	2.815	658	4.853
Oficial de primera Sacador	2.815	463	4.853
Oficial de primera Soplador	2.613	196	4.632
Oficial de primera Máquina	2.815	508	4.853
Oficial de segunda Sacador	2.708	438	4.632
Oficial de segunda Soplador	2.613	247	4.632
A) Sección Acabado			
Cortadores a gas (bohemia/F.)	2.613	363	4.632
Cortadores a gas corriente	2.613	346	4.632
Fletadores (B y F)	2.708	438	4.632
Fletadores finos al torno	2.708	438	4.632
Fletadores corrientes	2.708	438	4.632
Chaflanadores (B y F)	2.708	438	4.632
Chaflanadores (sonoro)	2.708	438	4.632
Requemadores a mano o máquina	2.613	346	4.632
Chaflanadores corrientes	2.613	346	4.632
Despuntilladores	2.613	346	4.632
Pulidores	2.613	346	4.632

Categoría profesional	Basic. — Pesetas	PAC — Pesetas	Semana — Pesetas
Taponadores finos	2.815	508	4.853
Taponadores semifino	2.613	688	4.632
Taponadores ordinario	2.613	531	4.632
B) Sección Enriquecido			
Tallería:			
Tallador de primera	2.815	890	4.853
Tallador de segunda	2.815	576	4.853
Tallador de tercera	2.613	392	4.632
Pulidor	2.613	393	4.632
Decorado:			
Decorador de primera	2.815	890	4.853
Decorador de segunda	2.815	576	4.853
Decorador de tercera	2.708	393	4.632
Mufleros	2.708	324	4.632
Serigrafiados	2.708	324	4.632
Grabado:			
Grabador a la rueda de primera	2.815	890	4.853
Grabador a la rueda de segunda	2.613	645	4.632
Grabador a la rueda de tercera	2.613	517	4.632
Grabador al transporte	2.708	324	4.632
Panteng y Gillog	2.708	324	4.632
C) Sección Temple			
Fundidor de primera	2.815	508	4.632
Fundidor de segunda	2.613	517	4.632
Arqueta	2.613	356	4.632
D) Servicios Auxiliares			
Oficial de primera	2.815	463	4.853
Oficial de segunda	2.815	196	4.853
Crisolista de primera	2.815	324	4.853
Crisolista de segunda	2.708	204	4.632
Peones especializados	2.509	230	4.409
Peones	2.422	213	4.409
Servicio de limpieza	2.422	213	4.409

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

Plus estímulo empresarial: 245 pesetas.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 kilómetro: 60 pesetas.

Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 kilómetros: 92 pesetas.

Personal domiciliado a más de 3 kilómetros: 129 pesetas.

Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega): 59 pesetas.

Además, todo el personal recibirá, 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 remuneración una gratificación equivalente a cinco días de salario básico más el PAC, incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad si correspondiera.

ANEXO VII

Sector de Industrias Extractivas y Explotación y Manufacturas de Tierras Industriales

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

En general: Las minas y canteras no metálicas ni energéticas.

Más en concreto: Las explotaciones, molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utilizan con la extracción o no de: Andalucía, Arcilla, Arena, Arenisca, Atapulguita, Varita, Vausita, Bentonita,

Caliza, Caolín, Carbonato, Cuarzita, Cuarzo, Dolomía, Esquisto, Feldespato, Magnesita, Sepiolita, Neofelinica, Sienica, Solimanita, Talco, Tierra de Trípoli, y todas aquellas que se utilizan, predominantemente, en la fabricación de vidrio y cerámica.

Grupo profesional	Nivel salarial	Categorías	Pesetas/día
GRUPO A. TÉCNICOS			
1. Titulados			
7	II	Ingenieros, Licenciados, Capataz facultativo, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Peritos y Practicantes	3.735
2. No titulados			
6	V	Jefe de fábrica o taller	3.405
5	VI	Encargado de taller, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Topógrafo y Delineante de primera	3.509
4	IX	Auxiliar de Topógrafo, Calcador de plano y Analista	2.861
GRUPO B. ADMINISTRATIVOS			
6	III	Jefe de primera	3.506
	V	Jefe de segunda	3.296
5	VI	Oficial de primera	3.191
4	IX	Auxiliar	2.861
GRUPO C. SUBALTERNOS			
5	VII	Capataz de peones	3.095
3	X	Listeros, Almacenero, Guarda jurado, Guarda, Portero, Ordenanza, Basculero, Pesador, Enfermero, Dependiente de Economía, Personal de limpieza	2.746
GRUPO D. OBREROS			
1. Obreros de interior			
a) Profesionales de:			
4	VIII	Mineros de primera, Barreneros, Estibadores, Picadores, Caminero de primera	2.980
1	XII	Caminero de segunda	2.668
b) Especialistas:			
3	X	Ayudantes de Barrenero, Estibador y Picador, Tubero y Bombero	2.839
2	XI	Vagonero	2.729
2. Obreros de exterior			
a) Profesionales de oficio:			
4	VIII	Oficial de primera	2.963
	IX	Oficial de segunda	2.861
3	X	Maquinistas de extracción y de arrastre, carg. Barrenero y Fogonero	2.839
	X	Oficial de tercera	2.746
b) Especialistas:			
2	XI	Celadores, Composteros, Lampisteros, Estriadores, Molineros, Trituradores, Ayudante de Fogonero, Envasadores de sacos y otras especialidades	2.668
1	XII	c) Peones	2.648

Pluses:

Plus de transporte: 338 por día debidamente trabajado.

Plus de asistencia: 439 por día debidamente trabajado.

ANEXO VIII

Comercio y manufacturas de vidrio plano de Valencia

Grupo profesional	Nivel	Categoría	Salario/día — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus asistencia — Pesetas
<i>Operarios</i>					
4	VIII	Oficial de primera	2.964	337	439
	IX	Oficial de segunda	2.842	337	439
3	X	Ayudante vigilante	2.797	337	439
2	XI	Peón especialista	2.739	337	439
1	XII	Peón ordinario	2.686	337	439
<i>Administrativos</i>					
6	III	Jefe de primera	132.844	7.267	8.872
	V	Jefe de segunda	116.733	7.267	8.872
5	VI	Encargado de taller	106.464	7.267	8.872
	VI	Oficial de primera	106.471	7.267	8.872
4	VIII	Oficial de segunda	92.399	7.267	8.872
	IX	Auxiliar, Cobrador subal. .	86.774	7.267	8.872

Dieta:

Media dieta: 890 pesetas.

Comida y pernocta: 2.685 pesetas.

ANEXO IX

Baldosín cerámico de la provincia de Valencia

Grupo profesional	Nivel	Categoría	Salario mínimo — Pesetas	Salario medio — Pesetas	Salario máximo — Pesetas
5	VII	Capataz	3.244	—	—
4	VIII	Oficial de primera	3.195	3.841	4.482
	IX	Oficial de segunda	3.096	3.709	4.326
3	X	Especialista de primera ..	3.069	3.680	4.291
2	XI	Especialista de segunda ..	3.031	3.642	4.255
	XI	Especialista de tercera ..	3.025	3.629	4.236
1	XII	Peón	3.008	3.604	4.212
	XIII	Pinche	2.851	3.384	3.986

Pluses:

Asistencia: 443 pesetas por día efectivamente trabajado.

ANEXO X

Manufactura y comercio vidrio plano de Barcelona

Grupo profesional	Nivel	Categorías	Salario/día — Pesetas
7	II	Ingenieros	5.236
	II	Licenciados	4.930
	II	Peritos	3.695
6	III	Ayudante técnico	3.445
	III	Jefe de primera administrativo	4.315
	IV	Jefe de fábrica	4.924
	IV	Delineante proyectista	3.673
	V	Jefe de segunda administrativo	3.682
5	VI	Encargado de taller	3.682
	VI	Delineante	3.406
	VI	Oficial de primera administrativo	3.537
	VI	Vendedor	3.537
	VII	Oficial de segunda administrativo	3.288
4	VIII	Contramaestre	3.517
	VIII	Calcador	3.264
	VIII	Oficial de primera	3.353

Grupo profesional	Nivel	Categorías	Salario/día — Pesetas
	VIII	Capataz de peones	2.826
	IX	Oficial de segunda	2.835
	IX	Portero	2.600
	IX	Ordenanza	2.600
	IX	Auxiliar administrativo	2.650
3	X	Cobrador	2.943
	X	Listero	2.875
	X	Almacenero	2.905
	X	Guarda jurado	2.726
	X	Guarda ordinario y Vigilante	2.600
	X	Basculero y Pesador	2.600
	X	Sanitario no titulado	2.600
	X	Auxiliar laboratorio, Administrativo mayor de dieciocho años	2.600
2	XI	Oficial de tercera, y ayudante	2.733
1	XII	Personal de limpieza	2.600
	XII	Peón	2.662
	XII	Botones	2.356

Pluses:

Asistencia: 439 pesetas/día efectivamente trabajado.

Transporte: 336 pesetas/día efectivamente trabajado.

Paga de San Antonio: 6.610 pesetas.

Dieta:

Media dieta: 1.322 pesetas.

ANEXO XI

Cerámica de la provincia de Valencia

Grupo profesional	Nivel	Categorías	Salario/día — Pesetas
7	II	Personal titulado superior	4.953
6	III	Personal titulado medio	4.035
	IV	Jefe de personal encargado general de Fábrica, Jefe de Administración de primera	3.881
	V	Jefe de Administración de segunda, Jefe de Sección	3.570
5	VI	Oficial administrativo de primera, Técnico de Organización de primera, Jefe Taller, Encargado	3.335
	VII	Técnico de Organización de segunda, Contra- maestre, Especialista Oficio	3.282
4	VIII	Oficial administrativo de segunda, Oficial de primera operario	3.170
	IX	Auxiliar administrativo, Oficial de segunda operario	3.119
3	X	Especialista de primera, Oficial de tercera operario	3.074
2	XI	Especialista de segunda, Peón especializado.	3.035
1	XII	Peón, Personal de limpieza	2.987

Aprendiz de tercer año: 2.540 pesetas.

Aprendiz de segundo año: 2.390 pesetas.

Pluses:

De transporte: 248 pesetas.

Distancia: 10 pesetas.

Plus de asistencia: 51 pesetas.

Anexo

Redactado conforme a las especificaciones del acuerdo de 22 de septiembre de 1995, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de Valencia número 251, de fecha 21 de octubre de 1996, y que sigue vigente en sus puntos, primero, segundo, tercero y todos sus apartados de dicho acuerdo.

«ANEXO XII

Tabla de referencia a aplicar en las empresas que se incorporen al Convenio a partir del 1 de enero de 1999, en tanto ejerciten la opción establecida en el artículo 72 del presente Convenio

Grupo	Nivel	Salario/día — Pesetas	Pesetas/año
7	II	3.708	1.886.967
6	III, IV y V	3.373	1.734.542
5	VI y VII	3.119	1.618.972
4	VIII y IX	2.898	1.518.417
3	X	2.727	1.440.612
2	XI	2.668	1.413.767
1	XII	2.648	1.404.667

Plus asistencia día efectivo de trabajo: 439 pesetas.

Plus transporte día efectivo de trabajo: 337 pesetas.

Los valores anuales se entienden referidos para supuestos de:

Salario día a razón de 455 días (365 días/año + 30 p.e. verano + 30 p.e. Navidad + 30 paga de marzo).

Plus de asistencia a razón de 284 días (223 días trabajo efectivo + 21 p.e. verano + 20 p.e. Navidad + 20 p. vacaciones).

Plus de transporte a razón de 223 días (223 días de trabajo efectivo año).»

16692 *ORDEN de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + E.*

Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo recogen de manera destacada los compromisos de nuestro país en favor de la creación de puestos de trabajo a nivel local y esbozan una estrategia de implicación de toda la sociedad en ese empeño. En primer lugar, buscando la cooperación institucional entre Administraciones públicas, y, en segundo lugar, potenciando la colaboración de éstas con la iniciativa privada, asociando proyectos, procurando financiación y haciendo posible la participación de agentes.

El papel de la Administración pública en un escenario de producción de empleo en el ámbito local no puede ser otro que el de poner a punto un dispositivo que ayude a promover iniciativas y articular mecanismos para que las Administraciones locales actúen como impulsores del desarrollo local desde la perspectiva de que existen «huecos» productivos no explotados susceptibles de generar puestos de trabajo y es en el ámbito local donde se encuentran las mayores posibilidades de detección y aprovechamiento en beneficio del empleo.

Però la constitución de un entorno local propicio a la creación de empleos requiere el desenvolvimiento de un conjunto de funciones esenciales como son la animación, el estímulo y la innovación. Y, para que estas funciones se pongan en práctica, es necesaria la presencia de Agentes locales con la formación y experiencia necesaria que les permita utilizar una metodología de desarrollo local y que puedan desempeñar diversas tareas como promotores de actividad, prospectores de mercado y asesores puntuales de proyectos de empresa.

La experiencia acumulada en los últimos años de aplicación de las disposiciones que han regulado el Programa de Iniciativas Locales de Empleo y Agentes de Empleo y Desarrollo Local ha puesto de relieve la necesidad de reformular sus planteamientos con el objeto de potenciar, por un lado, el papel de las corporaciones locales como motoras de la creación de empleo y, por otro, apoyar más decididamente la constitución de pequeñas y medianas empresas desde la perspectiva de que su existencia favorece un tejido empresarial más estable a largo plazo, una mayor diversificación de actividades y, sobre todo, un crecimiento económico sostenido.

Por otra parte, la sociedad es consciente de que la creación de bienestar, renta y riqueza en cada zona dependen en cierta manera de la promoción, creación y consolidación en el mercado de dichas empresas.

Parece por tanto imprescindible la puesta al día del dispositivo normativo de apoyo a las iniciativas innovadoras con la finalidad de contar con un instrumento operativo útil para los próximos años, en los cuales

va a ser creciente el protagonismo de las corporaciones locales en la explotación y aprovechamiento de nuevos puestos de trabajo en sus zonas de influencia.

En consecuencia, previo informe de la Abogacía del Estado en el Departamento, dispongo:

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1. *Objeto de las subvenciones.*

La presente Orden tiene como objeto promover la generación de empleo en el entorno local mediante la concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los presupuestos del Instituto Nacional de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarias de las ayudas y subvenciones contempladas en esta norma las corporaciones locales y las entidades dependientes o vinculadas a las mismas, así como las personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su forma, cuyos proyectos o empresas se califiquen como I + E en los términos establecidos en esta norma.

TÍTULO I

Estudios de mercado y campañas para la promoción local

Artículo 3. *Subvenciones para la realización de estudios de mercado y campañas de promoción de empleo local.*

1. Las corporaciones locales o las entidades dependientes o vinculadas a una Administración local podrán ser beneficiarias de una subvención para financiar parcialmente los costes de estudios e informes, realizados con medios ajenos, que tengan por objeto conocer las posibilidades de desarrollo e implantación de empresas en su zona.

Igualmente, dicha subvención podrá financiar parcialmente los costes de aquellas campañas de carácter técnico, realizadas con medios ajenos, que puedan llevarse a cabo para atraer inversiones generadoras de empleo en el ámbito geográfico de la entidad solicitante, tales como intercambios de conocimientos y experiencias de promoción económica local que estimulen la creación de actividad empresarial.

2. La cuantía total de la subvención, que se pagará de una sola vez, podrá ascender hasta el 70 por 100 del coste total de los estudios y campañas sumadas ambas, con un tope máximo de dos millones de pesetas.

Las corporaciones locales o las entidades dependientes o vinculadas a las mismas serán beneficiarias de esta ayuda una sola vez, salvo que concurren causas excepcionales en cuyo caso podrán percibir una nueva subvención, siempre que se trate de estudios, informes o campañas imprescindibles o complementarios de los ya subvencionados.

Artículo 4. *Iniciación del procedimiento de concesión de subvenciones.*

Las entidades solicitantes que pretendan beneficiarse de las subvenciones previstas en el artículo anterior lo solicitarán ante la respectiva Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo, en el modelo que se determine, presentando la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva del estudio, informe o campaña objeto de subvención, en el que se hará constar:

Denominación concreta del estudio, informe o campaña.

Objetivos que se pretenden.

Coste total.

Identificación de la empresa, entidad o persona física que realizaría el servicio objeto de subvención.

Acreditación documental de la solvencia profesional de dicha empresa.

b) Certificación del órgano competente de la entidad solicitante de la aprobación del proyecto para el que se solicita la subvención.

c) Certificación del Secretario de la corporación local u órgano equivalente, si el solicitante no es corporación local, en el que conste la disposición de financiación para la parte del estudio, informe o campaña financiado directamente por la solicitante.

d) Declaración de la entidad solicitante de que no ha percibido ninguna ayuda que pueda concurrir con lo establecido en esta norma, o,