del IPC previsto por el Gobierno, es decir un 1,3, hasta el 65% del 106% del IPC real del año 2003, es decir en un 0,4% adicional calculado sobre las bases del año 2002.

Año 2004: Entrando en el segundo punto del orden del día, las partes constatan que procede incrementar los salarios del año 2004, que a continuación se señalan, con la previsión realizada por el Gobierno el comportamiento del IPC para el año 2004 que es del 2%.

El incremento anterior se aplicará sobre los salarios de grupo del articulo 16 y sobre los complementos y pluses de los artículos 19 y 21, así como sobre el DSB 98.

Las tablas de los salarios base de Grupo, consecuentemente con lo anterior quedan establecidas de conformidad con el siguiente cuadro:

	Año 2002 – euros	Año 2003 – euros	Año 2004 – (euros a cuenta)
S.B.Grupo A	9.206,19	9.459,91	9.649,11
S.B.Grupo B	10.126,81	10.405,90	10.614,02
S.B.Grupo C	11.139,49	11.446,49	11.675,42
S.B.Grupo D	12.253,44	12.591,14	12.842,96
S.B.Grupo E	13.478,78	13.850,26	14.127,26

Igualmente, y en cumplimiento con lo establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que tengan en su recibo de salarios el concepto CPB-99, verán incrementado este concepto en un 65% de la previsión del Gobierno para el 2004, es decir un 1,3%.

Las partes acuerdan remitir la presente Acta a la Dirección General de Trabajo, para su ulterior remisión al B.O.E. para su publicación.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente Acta, que firman los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha arriba indicados.

14917 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Ertisa.*

Visto el texto del acta de fecha 25 de mayo de 2004 donde se recogen los acuerdos colectivos a la modificación del artículo 11.2 del Convenio Colectivo de la Empresa Ertisa (BOE. 6.11.2001), (Código de Convenio n.º 9010522), acuerdo suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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 de los citados acuerdos 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, 22 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ANEXO N.º 1

Acta de acuerdo

En Palos de la Frontera, siendo las 11,00 horas del día 25 de Mayo de 2004, se reúnen las personas que se relacionan a continuación:

En representación de la Empresa:

D. Jesús Muriel Gómez.
D.ª Teresa Millán Romero.
D. Francisco Díaz Díaz.
D. Rafael Martínez-Cañavate López-Montes.
D. Justo García Rodríguez.
D. Fernando Andrade Márquez.

En representación de los Trabajadores:

D. Juan Manuel Díaz Aragón.
D. Juan Zafra López.
D. Miguel Chaves Maestre.
D. Alfonso Grande Prieto.
D. José Ramón Núñez Estévez.
D. Mario Pérez Ortega.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reúnen constituyéndose en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ERTISA, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 87.1 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, tras seguirse los trámites legales previstos.

Esta Comisión Negociadora se constituye al objeto de realizar las adaptaciones necesarias al XII Convenio Colectivo de ERTISA, años 2001 a 2004, como consecuencia de los acuerdos adoptados con el Comité de Empresa para la determinación del nuevo horario de rotación del personal de turno rotativo, hasta la finalización de la vigencia del mencionado convenio, según acta de fecha 25 de mayo de 2004 (que se adjunta como anexo a este acta).

A tal efecto se acuerda:

1.º) Dar una nueva redacción al artículo 11, número 2 del XII Convenio Colectivo, en los siguientes términos:

Nueva Redacción artículo 11.2.

2. Personal en régimen de turnos rotativos.

Turno de mañana, desde las 7,00 a las 14,00 horas.
Turno de tarde, desde las 14,00 a las 22,30 horas.
Turno de noche, desde las 22,30 a las 7,00 horas.

La jornada correspondiente al régimen de trabajo a turnos rotativos con sus correspondientes descansos, se ajustará al cuadrante que en cada momento esté vigente por acuerdo entre el Comité y la Empresa.

Se adjunta cuadrante vigente (anexo B).

La jornada laboral del turno de noche corresponde al día en que se comienza.

Y sin más asuntos que tratar, se firma el presente acta por triplicado ejemplar, en prueba de conformidad con el contenido del mismo.

14918 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (Código de Convenio n.º 9902045), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 2004 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 Organizaciones Sindicales FITEQA-CC.OO., MCA-UGT y FIA-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, 22 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES PARA 2004, 2005 Y 2006

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 U.G.T., 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 vigente.

Cuarta. *Derechos de la mujer.*—No habrá discriminación por razones de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Las menciones del texto a los trabajadores se entienden referidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

Quinta. *Parejas de hecho.*—Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Sexta. *Medio ambiente.*—Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al 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.

CAPÍTULO I

Ámbito

Artículo 1. *Territorial.*

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

Artículo 2. *Funcional.*

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

a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica.
b) Vidrio.
c) Cerámica.
d) Comercio Exclusivista de los mismos materiales.

Las industrias y actividades que están afectadas por este Convenio son las relacionadas detalladamente en el Anexo XIV de este Convenio.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio y ámbito relacionados anteriormente.

Artículo 3. *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 regirá por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales.

Artículo 4. *Temporal. Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 y expirará el día 31 de diciembre de 2006.

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

Percepciones económicas

Sección 1.ª Actualización

Artículo 7. *Incremento.*

a) A partir del día 1 de enero de 2004, el incremento para dicho año será del 2% correspondiente al I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004 más el 0,5%, sobre las tablas salariales y todos los conceptos retributivos.

Para los años 2005 y 2006, el incremento será del IPC previsto en las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado, más el 0,5%.

b) La Tabla de Referencia experimentará, además del incremento citado en el punto anterior, un incremento adicional de:

Año 2004: 0,1%.
Año 2005: 0,2%.
Año 2006: 0,1%.

c) Los salarios inferiores en cómputo anual a los de la Tabla de Referencia se completarán con la cantidad precisa para que, por terceras partes en cada uno de los períodos de vigencia, alcancen a los establecidos en la Tabla de Referencia definitivamente al finalizar la vigencia de este Convenio. Estas diferencias se podrán abonar en un solo pago anual dentro de cada año de vigencia.

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» de los nuevos valores.

Artículo 8. *Revisión salarial.*

Para cada año de vigencia del convenio, en el caso de que el I.P.C. real, conjunto nacional, experimentara un incremento superior al I.P.C. 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 un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los nuevos valores.

Con carácter obligacional, las partes se comprometen a que dentro de los quince días desde la publicación del IPC se convoque a la Comisión Mixta que haya de proceder a la revisión.

Artículo 9. *Cláusula de descuelgue.*

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 7 del presente Convenio no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio en curso y además acrediten pérdidas durante el año precedente a la fecha de publicación en el BOE del Convenio o de la actualización de valores.

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

a) Las empresas con pérdidas en el año en curso y en el precedente, demostradas con las Cuentas provisionales y el Balance de Situación, en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo o de la actualización salarial, incrementarán sus salarios en un 0,50 por 100.

b) Para aquellas empresas que, estando en la situación descrita en el apartado a) hayan tenido también pérdidas en el alguno de los dos

ejercicios precedentes, indistintamente, el incremento salarial a aplicar será cero (0).

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

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario en el plazo máximo de 30 días desde la publicación en el B.O.E. de los nuevos valores salariales, comunicando su intención 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.

Relación de 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 el acta 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 15 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 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.

Artículo 10. *Anticipos a cuenta de Convenio.*

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

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

Artículo 11. *Salario Mínimo Garantizado.*

El Salario Mínimo Garantizado anual de cada trabajador, a jornada completa, según su Grupo Profesional, es el establecido en la Tabla de Referencia, sin perjuicio de lo cual, en los términos de la letra c del artículo 7, hasta la finalización de la vigencia de este Convenio, podrá haber salarios inferiores al Mínimo Garantizado.

A los efectos del presente artículo, se sumará el conjunto de las percepciones salariales así como el plus de transporte y de distancia, en su caso, efectivamente percibidos por el trabajador anualmente.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 12. *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 le respetará.

3. 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 13. *Plus de asistencia.*

Es el complemento salarial cuyo importe se establece en los Anexos de este Convenio que se devenga por los días efectivamente trabajados.

Artículo 14. *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 veintiuno de diciembre del mismo año en que se devenga.

c) Gratificación de Marzo, sustitutiva 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 30 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.

Artículo 15. *Retribución horas extras.*

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso incrementado en un 40%, siendo acumulables en días completos. Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, puede sustituirse el descanso por una compensación económica consistente en el valor de la hora ordinaria incrementada en un 40%.

Artículo 16. *Nocturnidad.*

A efectos de lo establecido en el artículo 36.2 del E.T. las horas nocturnas se retribuirán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base.

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

Artículo 17. *Turnicidad.*

Cuando concurran causas técnicas, económicas, organizativas o eventualidades productivas, previa consulta con la representación de los trabajadores, las empresas podrán implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo o «cuarto turno» que afecte a toda o a una parte de la plantilla.

En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo en que presten sus servicios en este cuarto turno los trabajadores percibirán un complemento de 3 euros/día efectivamente trabajado.

Este complemento se actualizará en los ejercicios 2005 y 2006 en el porcentaje establecido en el artículo 7.

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que haya en las empresas, este complemento es absorbible y compensable por otros que, obedeciendo a la misma naturaleza, se hubieran establecido.

Artículo 18. *Penosidad.*

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

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

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

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 19. *Plus de transporte.*

Para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo se establece este complemento cuya cuantía será la fijada en las correspondientes tablas anexas a este Convenio. Este complemento, de naturaleza no salarial, se devengará por día efectivo de trabajo con independencia de la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo, salvo que en la respectiva tabla se hubiera fijado de otra forma.

Artículo 20. *Desplazamientos, dietas y kilometraje.*

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

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

Conociendo el trabajador con un día de antelación, como mínimo, la nueva obra de destino, éste se incorporará directamente a la misma, no devengando desplazamiento ni dieta, si la obra está a menos de diez 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.

c) 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: 0,26 € por kilómetro, durante el año 2004. Para el año 2005 se pagará a razón de 0,27 € por kilómetro y en 2006 se pagará a razón de 0,28 € por kilómetro.

d) 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.

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

c) Importe de las dietas.—Se establece una dieta completa de:

Para 2004: 36 Euros. Para los año 2005 y 2006 se incrementará esa cantidad en los mismos porcentajes que el incremento salarial.

La media dieta para 2004 será de 5,60 Euros. Para los años 2005 y 2006 esta cantidad experimentará los mismos incrementos que quedan establecidos para el resto de los conceptos salariales en los artículos 7 y 8 del presente Convenio colectivo.

Artículo 21. *Compensación por traslado.*

Los trabajadores sujetos al traslado de centro de trabajo que exija su cambio de residencia, según lo previsto en el 40.1 del estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir una compensación equivalente a tres días de dieta por cada uno de los miembros de la unidad familiar que, junto al trabajador, se vean obligados al cambio de residencia.

SECCIÓN 4.ª OTROS BENEFICIOS

Artículo 22. *Ayuda por hijos en edad escolar.*

Los trabajadores con hijos comprendidos entre 1 y 16 años, ambos inclusive, tendrán una subvención por estudios de 7 Euros/mes/hijo, durante la vigencia del presente convenio.

Esta ayuda se abonará únicamente por doce mensualidades.

Artículo 23. *Póliza de seguros para accidentes de trabajo.*

Las empresas contratarán una póliza de seguros para accidentes de trabajo, incluido el accidente in itinere, que abarcará a los trabajadores que se incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social.

La suma asegurada será de:

En 2004: 17.215,44 Euros.

En 2005 y 2006: La cantidad que resulte de la revisión del convenio por la actualización de valores pactada en el artículo 7.

Las contingencias a cubrir serán las de muerte e invalidez según el baremo que figura en el Anexo XV.

Las empresas tendrán libertad de contratación, de manera que las empresas que tuvieran suscritas pólizas iguales o similares podrán optar por mantener éstas o suscribir una póliza con la aseguradora que la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica está concertada.

La representación de los trabajadores podrá exigir a la dirección de la empresa una copia de la póliza de accidentes.

Artículo 24. *Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el accidente in itinere, o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 25 por 100 sobre la base de la prestación de Incapacidad Temporal, el cual junto con el 75 por 100 que abona la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, equivale al 100 por 100 de la base reguladora.

CAPÍTULO III

Tiempo de la prestación de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA

Artículo 25. *Jornada anual.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de:

Para 2004: mil setecientas sesenta horas.
Para 2005: mil setecientas cincuenta y seis horas.
Para 2006: mil setecientas cincuenta y dos horas.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio Colectivo se respetará las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores «ad personam».

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

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.

La retribución de las horas extraordinarias se producirá en los términos previstos en el artículo 15.

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

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

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

Artículo 28. *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 29. *Programación del periodo de vacaciones.*

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

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

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

Si el trabajador sufriera un accidente de trabajo y el período de baja coincidiera con el de disfrute de las vacaciones, tendrá derecho, al finalizar la suspensión, a disfrutar de los días de vacaciones que hayan coincidido con la baja.

Igualmente en los supuestos de suspensión del contrato por maternidad, cuando ésta coincida con el período de disfrute de las vacaciones, la trabajadora tendrá derecho, una vez finalizada la baja, al disfrute de los días de vacaciones que hayan coincidido con los de la baja.

Artículo 30. *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 respetaran 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.

SECCIÓN 3.ª LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 31. *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 por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de gravedad, se puede prolongar hasta cinco días, justificándolo.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, de acuerdo con la dirección de la empresa se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

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 ET.

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.

El trabajador dispondrá de un permiso de 16 horas cada año para la consulta a médico, de las que un máximo de 8 horas podrán utilizarse para la asistencia a médico de cabecera o generalista.

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.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 del artículo 33 de este Convenio.

Artículo 32. *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 33. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia del artículo 31.2 y de la reducción de jornada de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

SECCIÓN 4.ª SUSPENSIÓN, LICENCIA Y EXCEDENCIA POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Artículo 34. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de maternidad, adopción o acogimiento.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de ocho años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 35. *Excedencia y licencia no retribuida para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacionales podrá ser de 60 días naturales.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Artículo 36. *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:

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

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

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

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

3. En consecuencia, con el punto anterior, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que de lugar a la

mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. 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 a 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:

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

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

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

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

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

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

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

c) Establecimiento de 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.

Artículo 37. *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.

Artículo 38. *Puntos que comprende.*

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, sub-sección 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 39. *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:

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

Artículo 40. *Definiciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

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

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

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

Sección 2.ª Trabajo con incentivo

Artículo 41. *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 42. *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 43. *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 44. *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 caso 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.

Artículo 45. *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 notificaran 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 46. *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 atendrán 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 XVI.

Artículo 47. *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 45 del presente Convenio.

Artículo 48. *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 trascripción 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 49. *Reclamaciones.*

En los casos previstos en el artículo 47 los trabajadores disconformes, podrán formular su reclamación, siguiendo los trámites señalados en el artículo 53, párrafo 3.º del presente Convenio.

SECCIÓN 3.ª NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 50. *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 el artículo 83 de este Convenio.

Artículo 51. *Valoración de los puestos de trabajo.*

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

Artículo 52. *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 53. *Reclamaciones de los trabajadores.*

El trabajador, a través de su inmediato superior en la organización 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.

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 54. *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 55. *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 56. *Discrección 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.

Artículo 57. *Abuso de autoridad.*

Son aquellas conductas que consisten 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.

Artículo 58. *Acoso sexual.*

Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

Artículo 59. *Acoso moral.*

Es la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos, su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud.

Las personas que se sientan acosadas sexual o moralmente podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

Artículo 60. *Trabajo a turnos.*

1. Se entiende que es facultad privativa de las empresas, organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del 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 solo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

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

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

5. Acompañamiento.—En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores ningún trabajador vendrá obligado durante los trabajos de turno a permanecer solo en las instalaciones de la fábrica.

CAPÍTULO V

Contratación

SECCIÓN 1.ª INGRESO

Artículo 61. *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 aquel.

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.

Artículo 62. *Contenido mínimo de los contratos.*

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

Localización geográfica.

Sede social de la Empresa.

Grupo profesional y la descripción del mismo, en que es integrado el trabajador.

Retribución total inicialmente pactada.

Horario diario.

Jornada anual y

Convenio colectivo aplicable.

Artículo 63. *Ingresos y periodo de prueba.*

1. Los trabajadores serán reconocidos por el servicio médico o por los servicios de prevención acreditados.

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 64. *Derecho de información.*

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores y a los delegados sindicales 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 DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la legislación, 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 y a los delegados sindicales, 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 y los delegados sindicales 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 y a los delegados sindicales, 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 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

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

7. Asimismo el empresario informará sobre la evolución de la plantilla durante el año, así como sobre 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. También se dará información sobre 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.

Artículo 65. *Subcontratación.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del E.T., cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 66. *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.

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el artículo 28 de la LPRL, las empresas requerirán de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

Cualificación profesional del trabajador en misión.

Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.

Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

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.

Artículo 67. *Contratación de minusválidos.*

Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores

minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla, sin perjuicio de las fórmulas alternativas autorizadas por el Real Decreto 27/2000.

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan, en contra de los minusválidos, discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

SECCIÓN 2.ª MODALIDADES

Artículo 68. *Contratos para el fomento de la contratación indefinida.*

Al objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 69. *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 derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a 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 70. *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.

2. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias.

Artículo 71. *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.*

1. Jubilación parcial y contrato de relevo:

1.1 El trabajador, antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

1.2 En razón de las dificultades para la formación profesional de los relevistas, los trabajadores adscritos a los grupos profesionales IV a VII que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en el punto anterior, habrán de preavisarlo a la empresa con 1 año de antelación al de efectividad del derecho.

1.3 En los supuestos establecidos en el punto 1.1, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido.

1.4 Con carácter transitorio hasta 31 de diciembre de 2006, los trabajadores que a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo tengan más de 61 años, podrán ejercer el derecho establecido en el apartado primero del presente artículo, sin que en estos casos sea de aplicación lo establecido en el apartado 1.3 del presente artículo.

1.5 Fuera de los supuestos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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, y 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.

Artículo 72. *Contratos fijos-discontinuos.*

El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido o contrato fijo-discontinuo es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regula por lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, y por lo establecido en este artículo.

a) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual, se producirán mediante notificación escrita de la empresa.

b) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, por orden de antigüedad, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizará por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representante de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo 73. *Contrato de trabajo en practicas.*

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 inter-profesional.

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.

g) Sólo podrá utilizarse esta modalidad contractual para actividades comprendidas en los grupos profesionales 4 al 7.

2. Preaviso por cese: Se regirá por lo dispuesto en el artículo 78 del presente Convenio.

Artículo 74. *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 veintiún años. Estas edades mínimas y máximas comenzarán a regir desde la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados, incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

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

c) Cuando el trabajador no esté en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consistirá solo 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% de la jornada prevista en Convenio.

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

En el primer año, el 80%.

En el segundo año, el 90%.

En el tercer año, el 95%.

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% de la jornada prevista en este Convenio.

El plus de transporte y las dietas se pagarán al 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	Número máximo de trabajadores en formación	
	Para centros de trabajo sin centro de formación	Para centros de trabajo con centro de formación
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% plantilla	35 ó 26% plantilla
De 251 a 500	40 ó 12% plantilla	70 ó 21% plantilla
De más de 500	60 ó 8% plantilla	105 ó 14% plantilla

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% habrá de incorporarse a la empresa bajo un contrato por tiempo indefinido.

Artículo 75. *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 12 meses dentro de un período de 18.
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 78 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, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de veinte días de salario por cada año de servicio.

Artículo 76. *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 aquéllas 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 365 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 77. *Contrato de interinidad.*

El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

A la finalización del contrato de interinidad, cuando haya tenido una duración superior a dos años y salvo en los supuestos de excedencia para el cuidado de familiares, el trabajador cesado tendrá derecho a una indemnización de 1 día de retribución por cada mes de servicios.

SECCIÓN 3.ª FINALIZACIÓN

Artículo 78. *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 79. *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: 15 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.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 80. *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 81. *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 82. *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 el artículo 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. Aún 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 83. *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 forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación de 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 este 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 aquella 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 la 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 estos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

Artículo 84. *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 tablones de anuncios.

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

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

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

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.

Una vez aplicados los criterios establecidos en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, en igualdad de condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

La persona del sexo menos representado del nivel profesional en el centro de trabajo.

La persona del sexo menos representado en la empresa.

Artículo 85. *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 estas no impidan el desempeño normal del cargo.

Artículo 86. *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 53 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 45 años de edad tengan dificultades para colocarse en otros trabajos por razón de la misma. El personal acogido a esta situación no rebasará el 5 por 100 del total del mismo Grupo o Nivel profesional en que quede encuadrado.

Artículo 87. *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 esta, los supuestos considerados como tales, esto es, de confianza.

Artículo 88. *Grupos profesionales. Características generales.*

En anexo I se contiene la relación de actividades tipo y específicas de los subsectores.

La relación de actividades específicas dentro de cada Grupo Profesional tiene carácter orientativo ya que los criterios de adscripción de una actividad a un grupo profesional son los generales que anteceden a la relación de cada grupo, con independencia de la denominación en la empresa.

Las actividades no contempladas en la relación se adscribirán a un grupo según los referidos criterios generales, pudiéndose utilizar como fuentes orientadoras las actividades tipo, las de los demás subsectores, los convenios precedentes o la Ordenanza.

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.

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.

III. Grupo profesional 3.

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún 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.

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 equivalente a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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, aún 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.

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, aún sin implicar responsabilidad de mando, y 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.

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.

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.

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 Pers. Encarg. Gral. de Fábrica, Jefe Admón., 1.ª	4
	V	Jefe Admón. 2.ª, Jefe Sección.	5
5	VI	Of. Advo. 1.ª Téc. Organ. 1.ª, Jefe Taller. Encargado.	6
	VII	Téc. Organ. 2.ª, Contramaestre. Especialista, Oficio.	7
4	VIII	Of. Avdv. 2.ª Ofic. 1.ª Operario.	8
	IX	Aux. Advo. Of. 2.ª Operario.	9
3	X	Vigilante. Almacenero. Ayudante. Oficial 3.ª Operario. Especialista de 1.ª	10
2	XI	Especialista 2.ª, Peón especializado.	11
1	XII	Peón. Personal de limpieza.	12

Artículo 89. *Garantías en la aplicación profesional.*

La aplicación en la empresa de la clasificación profesional recogida en el presente convenio habrá de realizarse sin menos cabo 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 el, 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

Faltas y sanciones

Artículo 90. *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 91. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 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, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para

la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, 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 transcendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 92. *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 estos de la clase que fuesen.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio sino 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 93. *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 competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. La prestación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo.

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. 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.

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

Artículo 94. *Aplicación de las sanciones.*

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

C) Faltas muy graves:

a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
c) Despido disciplinario según el art. 54 ET.

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 95. *Régimen de sanciones.*

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

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

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

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

Artículo 96. *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.

CAPÍTULO VIII

Derechos de representacion colectiva y sindicales

Sección 1.ª Participación de los trabajadores

Artículo 97. *Principios sindicales.*

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

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

3. A los efectos anteriores, las Empresas 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 esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 50 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 98. *Participación.*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del ET, 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 99. *Delegados de personal.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 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 ET.

Artículo 100. *Comités de Empresa.*

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

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

Artículo 101. *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 64 de este Convenio Colectivo y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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

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

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

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

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

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

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios

periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9.º Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

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

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 102. *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.ºy 4.ºdel apartado 1 del artículo anterior, aún 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 103. *Composición.*

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

f) De mil 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 104. *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 mas 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 105. *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 Art. 54. del E.T. 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 cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Quienes presenten su candidatura para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, desde que se convoquen las elecciones gozarán, frente al despido, de las mismas garantías que los representantes electos, si bien estas garantías no se extenderán más allá del momento en que se celebren las elecciones.

Artículo 106. *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 107. *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 esta 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 estos, anualmente durante el mes de diciembre, se especificaran en la relación anexa nominal de trabajadores (TC-2), la edad y fecha de antigüedad de los trabajadores.

SECCIÓN 2.ª ACCIÓN SINDICAL

Artículo 108. *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 el 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 109. *Delegados sindicales.*

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 200 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 200 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.º En materia de reuniones en cuanto al procedimiento se refiera, ambas partes 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 110. *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 111. *Excedencia sindical en empresas de menos de 50 trabajadores.*

En el caso de excedencia forzosa, en las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia se regirán por lo dispuesto en el artículo 9.1.º,b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

SECCIÓN 3.ª DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 112. *Las asambleas de trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del ET, 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% 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 113. *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, en los términos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 114. *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 115. *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 116. *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 IX

Comisión Mixta de Interpretación del Convenio

Artículo 117. *Creación, composición 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 «BOE». 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 del Comisión Mixta.

Artículo 118. *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 X

Acuerdo sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos

Artículo 119. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, «ASEC».*

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., U.G.T., acuerdan, adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, (A.S.E.C.), suscrito por las Organizaciones Patronales, C.E.O.E. y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de U.G.T. y CC.OO. a partir de su entrada en vigor.

Artículo 120. *Carácter de las estipulaciones.*

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

Artículo 121. *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 122. *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.

Artículo 123. *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 124. *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 art. 85.2,d) del ET.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 125. *Obligatoriedad del procedimiento.*

El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Mixta de Interpretación a que se refiere el articulo 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 126. *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 la 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 estas. 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 art. 90 ET.

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 127. *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 este dicte sobre sus divergencias.

Artículo 128. *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 Arbitro 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 132 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 O.I.T., 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 129. *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 130. *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 al 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 131. *Depósito, registro y efectos.*

1. El laudo será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el art. 90 ET.

2. El laudo arbitral surtirá efectos generales cuando en las partes concurran idénticos requisitos a los señalados en el Art. 126 del presente Convenio.

Artículo 132. *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 esta contradiga normas constitucionales o legales.

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

2. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el Art. 126 del presente Convenio.

Artículo 133. *Obligatoriedad del arbitraje laboral.*

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

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

Artículo 134. *Remuneración de árbitros y mediadores.*

En el supuesto en que se tuviese que utilizar los servicios de árbitros y/o mediadores y la remuneración de los mismos no fuese a cargo del SIMA u otro organismo equivalente, habrá de pactarse.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 135. *Formación continua.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación continua, se establecerán los mecanismo necesarios para la suscripción de los Contratos Programa dentro del sector.

En virtud de lo establecido en el artículo 19 del R. D. 1046/2003, que regula el subsistema de formación profesional continua, se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación para el Sector de Vidrio y Cerámica compuesta por las partes firmantes del presente convenio.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 136. *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 137. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el Art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Las trabajadoras dispondrán de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora, la prestación que perciba la trabajadora en los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo.

5. Será nulo el despido de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo al que se refiere la letra d) del apartado 1 del Art. 45 del E.T., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

Artículo 138. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

A) Para los Delegados de Prevención.

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos: su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencia.
5. La actualización del plan de evaluación de riesgos.

B) Nivel específico por oficios.

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. 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.

Artículo 139. *Equipos de protección individual.*

En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores los equipos de protección individual (EPIs) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

Artículo 140. *Ropa de trabajo.*

Las operarias y los operarios afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses con arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón, camisa o jersey y bata.

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

Igualmente es obligatorio para las empresas dotar de calzado, ropa impermeable y de abrigo al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Artículo 141. *Reconocimientos médicos.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales.

Artículo 142. *Comisión Mixta de prevención de riesgos.*

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan poner en funcionamiento la Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del Convenio, cuyas funciones y régimen de funcionamiento se establecerán por las partes firmantes.

ANEXO I

Grupos profesionales

Grupo	Sector	Actividad
1	Actividades tipo.	Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
		Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
		Carga, transporte, apiñamiento 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.
	Comunes.	Limpieza de máquinas.
		Peón de carga/descarga.
		Peones en general, sea, de limpieza, de mantenimiento, de carga o descarga, etc.
		Personal de limpieza.
	Azulejo & 3.º fuego.	Tirador.
	Óptica.	Almacenero de carga y descarga en óptica.
	Vidrio soplete.	Tubero y limpiador de máquinas de vidrio al soplete.
	Extractivas.	Carretillero manual.
	Baldosín catalán.	Cargador/descargador vagonetas.
2	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.
		Tratamiento de textos básicos.
		Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punta o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
		Tareas auxiliares en cocina y comedor.
		Tareas de oficios industriales (electrónica, automación, 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/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
		Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.
		Trabajos de reprografía en general; reproducción calcado 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.
	Comunes.	Ayudante de Almacenes, de Expediciones, de Mantenimiento, etc.
		Embalador.
		Laborantes de laboratorio químico.
		Palista.
		Peón especialista.
		Retractilador.
		Utillero.
	Cerámica artística.	Apretador.
	Sanitarios.	Encajador/Embalador.
		Molinero/Triturador.
		Preparador de esmaltes, de pastas, etc.
		Limpiador.
	Azulejo & 3.º fuego.	Ayudante Paletizador.
		Tareas de clasificación.
		Tareas de corte.
		Pintor 3.ª
	Refractarios.	Aprovisionador de material para instalaciones de dosificación.
		Ayudante de almacenes, de expediciones, de mantenimiento, etc.
		Dosificador en instalaciones manuales.
		Mezclador en instalaciones manuales.

Grupo	Sector	Actividad
	Óptica.	Almacenador de órdenes de compra/Almacenero.
		Aprovisionador.
		Embolsador de serie.
		Órdenes.
		Pegador de serie.
		Pintado de serie.
		Pulidor de serie.
	Vidrio soplete.	Embalador (frascos, ampollas, pipetas, carpules, etc.)
		Especialista de 2.ª de taller.
		Controlador.
	Extractivas.	Molinero/Triturador.
		Cargador y descargador.
		Descargador de filtros prensa.
		Vigilante.
3	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 de 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 ya 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 anual 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.
	Comunes.	Flejadora manual.
		Auxiliar administrativo.
		Auxiliar de la sección del taller.
		Ayudante de expediciones.
		Ayudante de laboratorio.
		Carretillero mecánico.
		Clasificador de exportación.
		Conducción de vehículos, que requiera carné clases A y B1.
		Embaladora de genero acabado.
		Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas.
		Oficial de segunda en trabajos de mantenimiento preventivo y curativo.
		Paletizador y retractilador de clasificado final.
		Palista de segunda/Mecánico de segunda.
		Preparación de pedidos, entendiendo como tal, la función de retirada de productos de estanterías, agrupándolas para embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos a clientes.
		Preparación de cargas.
		Realización de venta en locales comerciales.
		Recepcionista de materias primas.
		Servicio de pedidos para envío.
	Cerámica artística.	Colador/vaciador de moldes de yeso.
		Cargador y descargador de vagonetas.
		Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas.
		LLenado, pintado, barnizado y montaje de piezas en crudo de escasa complejidad (de común acuerdo entre el Comité y la Empresa se baremarán las piezas en cuanto al grado de complejidad).
		Montaje de flores de escasa complejidad.
		Retocado de piezas cocidas de escasa complejidad y calidad.
		Fabricación de moldes a partir de matrices originales de escasa complejidad y calidad.
		Barnizado inmersión.

Grupo	Sector	Actividad
	Cerámica electrotécnica.	Barnizado inmersión.
		Corte, rectificado.
		Ensamblaje.
		Operario de Extrusionado de pastas y galleteras.
		Operario de Filtro prensa molino pasta.
		Operario de tornos copiadores.
		Repasado,encerado.
	Vajillas.	Alimentador de máquina automática de pulir platos.
		Auxiliar de la sección del taller.
		Auxiliar de taller de barniz.
		Barnizadora de maquina automática.
		Aplicación de calcas.
		Cambiador y revisador de refractarios del horno TSR.
		Cargador y descargador de todo tipo de hornos.
		Clasificador final.
		Colador/vaciador de moldes.
		Cortador manual de asas.
		Chorreador de refractarios.
		Descargador de platos y tazas en máquina automática.
		Embaladora de genero acabado.
		Galletera, preparadora de churros de pasta.
		Operario de «unirrolls».
		Operario de fabricación automática de platos.
		Operario de máquina de fabricación de tazas.
		Operario de prensa isostática.
		Pegador de asas.
		Prensador de piezas de troquel.
		Preparación de pedidos.
		Rectificador final.
		Refinador de crudo.
	Sanitarios.	Almacenero de productos de cerámica sanitaria.
		Clasificador final.
		Conductor de hornos.
		Controlador de esmaltes.
		Esmaltador.
		Matricero.
		Rectificador final.
		Verificador de pulido de colados.
		Cargador de camiones de expedición.
		Cargador y descargador de vagonetas de horno.
		Pulidor de colado y esmaltería.
		Verificador de segunda.
	Azulejo & 3.º fuego.	Ayudante de Almacén.
		Ayudante de horno.
		Ayudante de línea.
		Ayudante diseñador.
		Ayudante Montador.
		Ayudante Pantallista.
		Pintores 2.ª
	Refractarios.	Cargador de camiones de expedicion.
		Cargador y descargador de vagonetas de horno.
		Controlador de instalaciones automaticas de dosificacion y mezclado.
		Corte y rectificado de piezas.
		Moldeador de piezas.
		Paletizador y retractilador de clasificado final.
		Prensador.
	Óptica.	Afinador y preparador de pulido de lentes de serie.
		Afinador y pulidor de lentes de encargo.
		Coloración de lentes minerales y orgánicas.
		Controlador de lentes.
		Desbaste de lentes de serie y encargo.
		Endurecido de lentes orgánicas.
		Inspeccionador de lentes.
		Lanzamiento y pegado de lentes de encargo.
		Marcador de sobres para lentes.
		Montador de lentes simples.
		Operador de tratamientos multicapas.
		Preparador de tratamientos.
	Vidrio soplete.	Confeccionador de palets.
		Mezclador de pintura.
	Rótulos luminosos.	Almacenero.
	Fibra de vidrio.	Controlador de fabricación de fibra de vidrio.
		Responsable final de línea.
		Responsable de línea fría en fibra de vidrio.

Grupo	Sector	Actividad
	Extractivas.	Barrenero de 2.ª Cargador de camiones de expedición. Maquinista extracción de 2.ª Ayudante de expediciones. Mecanico de 2.ª Oficial de ensacadora de 2.ª Palista de 2.ª Perforista de segunda
	Baldosín catalán.	Prensista. Molinero. Preparador de pastas cerámicas y esmaltes. Palista.
4	Actividades tipo.	Operador de ordenador. Taquimecanografía que alcance 10 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 la clase C, D, E, entendiendo 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.
	Comunes.	Auxiliar administrativo. Mecánicos y electricistas de mantenimiento de cerámica de mesa. Actividad polivalente en almacenes (preparación, embalaje, conducción de carretillas elevadores, carga y descarga de camiones con puente grúa, etc.). Administrativo de segunda. Almacenero. Ayudante de logística y controladora laboral. Conducción de vehículos, que requiera carné clases C, D y E. Embalador de primera. Flejador en máquina automática. Manejo de paquetes informáticos (hoja de cálculo, base de datos, etc.) y uso de ordenador a nivel de usuario avanzado. Mecánicos y electricistas de mantenimiento. Oficial de mecánica. Oficial de segunda administrativo. Oficiales de primera de mantenimiento. Procesador de datos de calidad. Recepcionista/telefonista. Receptor de pedidos con contacto directo con el cliente. Repartidor de productos de vidrio al soplete con vehículo. Responsable de expediciones. Responsable de planificación de la producción. Técnico de laboratorio.

Grupo	Sector	Actividad
	Vidrio plano.	Biselador, en recto o en forma.
		Canteador.
		Cortador.
		Curvador de lunas.
		Grabador-Decorador.
		Maquinista de control numérico.
		Montador-Decorador de vidrieras.
		Pintor-Decorador.
		Templador de lunas.
		Transformador de vidrio de cámara.
	Cerámica artística.	Alfareros.
		Cocedores. Horneros.
		Embalaje manual o con máquina compleja de piezas complejas.
		Escultor-Modelador.
		Esmaltado a pistola.
		Fabricación de moldes y colada de los mismos con complejidad.
		Matricero.
		Montador de piezas de cerámica de forma.
		Montaje de flores con complejidad.
		Pintado y montaje de piezas en crudo complejas.
		Pintores.
		Repasadores.
		Llenado, pintado, barnizado y montaje de piezas en crudo complejas (de común acuerdo entre el Comité y la Empresa se baremarán las piezas en cuanto al grado de complejidad).
		Retocado de piezas cocidas complejas y de alta calidad.
	Cerámica electrotécnica.	Corte, rectificado pieza compleja.
		Operario de tornos reproductores.
	Vajillas.	Fileteador a mano.
		Inyectores de barbotina.
		Maquinista de línea automática de platos.
		Maquinista de líneas automáticas de tazas y unirrolls.
		Maquinista de máquina automática IS.
		Matricero.
	Sanitarios.	Verificador de 1.ª
		Modelista de sanitarios.
	Azulejo & 3.º fuego.	Hornero de 1.ª
		2.º Maquinista de línea, prensista, técnico de laboratorio.
		Encargado de línea/responsable línea.
		Jefe turno de horno.
		Maquinista cortadora.
		Maquinista de prensa.
		Montador Prototipos.
		Operario cabezal de serigrafía.
		Pantallista.
		Pintores 1.ª
		Segundo de línea.
		Serigrafista laboratorio.
		Tirador de horno de piezas con granilla.
	Refractarios.	Control y verificacion de hornos (encendido, temperatura).
	Óptica.	Jefe de equipo de proceso de fabricación de lentes de serie y encargo.
		Montador de lentes complejas.
		Planificador en fabricación de lentes de serie.
	Vidrio soplete.	Almacenero carretillero de productos de vidrio al soplete.
		Almacenero del pañol de herramientas.
		Mantenedor de máquinas de segunda de vidrio al soplete.
		Controlador de utillaje y calibres.
		Experto en serigrafía.
		Mantenedor de máquinas de primera de vidrio al soplete.
	Rótulos luminosos.	Encargado de taller de rótulos luminosos y opacos.
		Manipulador de plásticos y láminas vinílicas para rótulos luminosos y opacos.
		Metalista, Cerrajero para rótulos luminosos y opacos.
		Montador, instalador de rótulos luminosos y opacos.
		Pintor en cabina de rótulos luminosos y opacos, armaduras y frontales.
		Soplador de vidrio para rótulos luminosos.
	Fibra de vidrio.	Almacenero (de fibra de vidrio).
		Fibrador, Oficial de primera.
	Envases vidrio proceso automático.	Delineante de 2.ª
		Maquinista de 1.ª
		Maquinista de 2.ª
		Fundidor.
	Extractivas.	Barrenero de 1.ª/Guardas o Encargados de Polvorín.
		Maquinista de extracción de 1.ª
		Palista de 1.ª/Mecánico de 1.ª/Cargador, Pegador en interior de Mina.
		Perforista de 1.ª/Electricistas y mecanicos de 1.ª

Grupo	Sector	Actividad
5	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.
	Comunes.	Analista de laboratorio.
		Contramaestre.
		Diseñador.
		Encargado de fábrica.
		Encargado de taller o fábrica de pequeña dimensión.
		Encargados de embalaje, sección de decoración, «colatge», hornos, mantenimiento, moldes, pasta, barniz. etc.
		Encargados de taller, de pasta, horno, «colatge», barniz, hornos, etc.
		Encargados en general.
		Inspector de calidad, métodos y tiempos.
		Jefe Almacén.
		Jefe de Laboratorio.
		Jefe de logística.
		Jefe de talleres de mantenimiento.
		Jefe de turno.
		Jefe turno fábrica.
		Jefes de cuadrilla.
		Jefes de sección.
		Jefe de organización.
		Oficial de primera administrativo.
		Programador informático.
		Programadora, traductora.
		Realizar pruebas y ensayos en materiales para control de calidad.
		Secretaria de Dirección.
		Secretaria de personal.
		Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.
		Técnico de métodos y tiempos.
	Cerámica artística.	Capataces.
	Sanitarios.	Modelista de sanitarios.
	Azulejo & 3.º fuego.	Encargado de horno.
		Encargado de laboratorio.
		Encargado de sección.
		Encargado de turno.
		Jefe de línea de decoración.
		Jefe de línea de serigrafía.
		Jefe o 1.º maquinista de línea.
	Óptica.	Planificador de compras de materia prima para óptica.
	Vidrio soplete.	Reglador de máquinas para vidrios al soplete.
		Servicio de especificaciones de calidad de productos de vidrio al soplete.
	Rótulos luminosos.	Encargado de montajes e instalaciones de rótulos luminosos y opacos.
	Envases vidrio proceso automático.	Delineante de 1.ª
	Extractivas.	Encargado de cantera.
6	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.

Grupo	Sector	Actividad
	Comunes.	Director administración de ventas. Administrador comercial. Analista informático. Director de fábrica. Jefe de mantenimiento. Director de personal. Encargado general de fábrica de gran dimensión. Jefe administrativo. Jefe de almacén. Jefe de compras y Jefe de ventas. Jefe de exportación. Jefe de mantenimiento. Jefe de personal. Jefe de sección de producción. Jefe Diseño. Jefe de planta. Jefe Laboratorio. Jefe Producción. Proyectista. Responsable del control técnico y de laboratorio químico.
	Envases vidrio proceso automático.	Delineante superior.
	Rótulos luminosos.	Ingeniero técnico de instalaciones y de rótulos luminosos.
7	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.
	Comunes.	Direcciones técnicas. Director administrativo y financiero. Director de calidad. Director de compras. Director de mantenimiento. Director de planta. Director de producción. Director de recursos humanos y organización. Puestos para los que se requiera titulación superior.

ANEXO II

Tabla general

Grupo profes.	Nivel salarial	Categoría profesional	Día
7	II	Personal Titulado Superior	26,91
6	III	Personal Titulado Medio	25,28
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1.ª	24,48
	V	Jefe Administración 2.ª, Jefe de Sección	23,73
5	VI	Oficial Administrativo 1.ª, Técnico de Organización 1.ª, Jefe Taller, Encargado	22,99
	VII	Técnico de Organización 2.ª, Contramaestre, Especialista Oficio	22,26
4	VIII	Oficial Administrativo 2.ª, Oficial 1.ª operario	21,50
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2.ª operario	20,54
3	X	Especialista de 1.ª, Oficial 3.ª operario	19,78
2	XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado	19,36
1	XII	Peón, Personal de limpieza	19,21

Pluses:

Asistencia: por día efectivamente trabajado: 3,20.
Transporte: por día efectivamente trabajado: 2,45.

ANEXO III

Provincia de Madrid

Grupo profes.	Nivel salarial	Categoría profesional	Día
7	II	Personal Titulado Superior	26,91
6	III	Personal Titulado Medio	25,28
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1.ª	24,72
	V	Jefe Administración 2.ª, Jefe de Sección	24,20
5	VI	Oficial Administrativo 1.ª, Técnico de Organización 1.ª, Jefe Taller, Encargado	23,69
	VII	Técnico de Organización 2.ª, Contramaestre, Especialista Oficio	23,20
4	VIII	Oficial Administrativo 2.ª, Oficial 1.ª operario	22,99
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2.ª operario	22,29
3	X	Especialista de 1.ª, Oficial 3.ª operario	21,87
2	XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado	21,29
1	XII	Peón, Personal de limpieza	20,77

Pluses:

Asistencia: Por día efectivamente trabajado: 2,63.
Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,43.

Dietas:

Comida y Pernocta: 17,65.

ANEXO IV

Subsector del vidrio al soplete

Grupo profes.	Nivel salarial	Categoría profesional	Día
7	II	Personal Titulado Superior	51,97
6	III	Personal Titulado Medio	48,33
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1.ª	45,53
	V	Jefe Administración 2.ª, Jefe de Sección	39,39
5	VI	Oficial Administrativo 1.ª, Técnico Organización 1.ª, Jefe Taller, Encargado	33,30
	VII	Técnico Organización 2.ª, Contramaestre, Especialista Oficio 32,33	
4	VIII	Oficial Administrativo 2.ª, Oficial 1.ª operario	27,04
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2.ª operario	24,07
3	X	Especialista de 1.ª, Oficial 3.ª operario	22,61
2	XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado	21,30
1	XII	Peón, Personal de limpieza	20,77

Pluses:

Asistencia: Por día efectivamente trabajado: 2,50.
Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,31.

ANEXO V

FABRICACIÓN DE FRASCOS Y ENVASES DE VIDRIO
POR PROCEDIMIENTO AUTOMÁTICO PROVINCIA DE BARCELONA

Personal con remuneración mensual

Técnicos y Directivos

Categoría profesional	Básico	PAC	Semana
Jefe de fabricación	777,45	569,50	35,21
Encargado de sección	654,92	290,43	35,21
Contramaestre	633,61	167,45	35,21
Delineante superior	675,83	278,53	35,21
Delineante de 1.ª	654,70	233,47	35,21
Delineante de 2.ª	654,70	149,34	35,21
Auxiliares, de 1.ª	590,04	99,57	35,21
Auxiliares de 2.ª	568,92	40,99	35,21
Administrativos:			
Jefe de 1.ª	719,41	376,03	35,21
Jefe de 2.ª	675,38	278,13	35,21
Oficial de 1.ª	654,70	217,10	35,21
Oficial de 2.ª	612,49	165,48	35,21
Auxiliares	600,90	57,74	33,62
Aspirantes	590,04	57,74	33,62
Mercantiles:			
Jefe de ventas	675,83	280,14	35,21
Viajante o Agente	654,70	102,53	35,21
Oficial de ventas	590,04	80,71	33,62
Subalternos:			
Listeros	428,42	101,10	31,99
Cobradores	590,04	88,62	33,62
Capataces de peones	569,50	107,82	31,99
Almacenero	568,95	106,21	31,99
Vigilante y Portero	590,07	21,61	33,62
Sanitario y Ordenanza	568,92	21,61	31,99

Personal de remuneración diaria

Obreros

Categoría profesional	Básico	PAC	Semana
Arqueta	18,71	2,39	33,89
Conductor máquina 1s ks. Potg	20,44	4,26	35,21
Mecánico Mak 1 s ks. de primera	20,44	4,26	35,21
Mecánico Mak 1 s ks. de segunda	20,44	4,15	35,21
Maquinista de primera	20,44	4,26	35,21
Maquinista de segunda	20,44	4,15	35,21
Fundidor de primera	20,44	4,15	35,21
Sacador de primera	20,44	3,70	35,21
Oficial primera de servicios auxiliares	20,44	3,70	35,21
Sacador de segunda	19,64	3,86	29,46
Soplador de primera	18,94	1,34	33,62
Vigilante Arca y Arca Corr.	18,94	1,34	33,62
Ayudante (todos)	18,94	1,34	33,62
Soplador de segunda	18,94	1,34	33,62
Peones especializados	18,21	1,85	31,99
Oficial segunda de servicios oficiales	19,64	3,10	32,01
Peones y servicio limpieza	17,57	1,55	32,01

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

Plus estímulo empresarial: 1,78.
Plus estimulo empresarial: Peones y Peones especializados: 2,89.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 Km.: 0,45.
Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 km: 0,67.
Personal domiciliado a más de tres kilómetros: 0,93.
Prendas de trabajo (por sustitución de sus entrega): 0,43.

ANEXO VI

FABRICACIÓN Y ENRIQUECIMIENTO DE VIDRIO HUECO
DE BARCELONA (SERVICIO DE MESA)

Categoría profesional	Básico	PAC	Semanal
Personal con remuneración mensual			
Técnicos:			
Jefe de fabricación	777,45	554,68	35,21
Encargado de sección	654,70	290,43	35,21
Contramaestre	632,62	199,36	35,34

Categoría profesional	Básico	PAC	Semanal
Administrativos:			
Jefe de primera	719,41	379,56	35,21
Jefe de segunda	675,38	269,29	35,21
Oficial de primera	654,68	183,05	35,21
Oficial de segunda	612,47	186,57	35,21
Auxiliares	600,69	45,26	33,62
Aspirantes de 1.ª	590,04	34,29	33,62
Aspirantes de 2.ª	399,99	137,71	23,97
Mercantiles:			
Jefe de ventas	675,83	263,43	35,21
Viajante o Corredor	654,70	131,14	35,21
Oficial de ventas	590,07	88,58	33,62
Subalternos:			
Almacenero	568,92	105,36	31,99
Capataces de Peones	568,92	105,36	31,99
Listeros	568,92	92,61	31,99
Sanitarios y Ordenanzas	568,92	31,87	32,75
Cobradores	590,07	124,75	33,62
Guardias y Vigilantes	568,92	34,60	31,99
Porteros	568,92	34,60	31,99
Personal de remuneración diaria			
Gran Plaza:			
Maestro abridor	21,36	11,69	35,21
Soplador de primera	20,44	9,03	35,21
Soplador de segunda	20,44	5,45	35,21
Levantador	20,01	3,18	33,62
Posteros y Patroneros	19,64	3,84	33,62
Jarra o 2.º Gran Plaza:			
Abridor	20,44	9,03	35,21
Soplador	20,44	3,92	35,21
Levantador de asas	18,94	1,42	33,62
Fantasía:			
Maestro	20,44	9,03	35,21
Levantador	19,64	3,18	33,62
Bohemia de 1.ª:			
Soplador	20,44	9,03	35,21
Patronero	18,94	5,49	33,62
Bohemia de 2.ª:			
Soplador	20,44	7,97	35,21
Patronero	18,94	5,13	33,62
Bohemia de 3.ª:			
Soplador	20,44	5,45	35,21
Patronero	18,94	3,88	33,62
Copas Gas Extra:			
Maestro	20,44	9,03	35,21
Soplador	20,44	5,49	35,21
Levantador de pies y piernas	18,94	1,42	33,62
Vasos Corte y Gas:			
Soplador toda clase	20,44	30,82	35,21
Soplador pequeños finos	20,44	2,80	35,21
Copas Gas Corriente:			
Maestro colador pies y pierna	20,44	7,97	35,21
Soplador	20,44	4,90	35,21
Levantador de pies y piernas	17,53	1,42	33,62
Vasos acabados a mano:			
Abridor	20,44	7,97	35,21
Soplador	20,44	5,49	35,21
Vasos acabados a mano de 2.ª:			
Abridor	20,44	6,31	35,21
Soplador	20,44	4,18	35,21

Categoría profesional	Básico	PAC	Semanal
Prensa Refinada Extra:			
Abridor	20,44	9,23	35,21
Prensador	20,44	6,31	35,21
Levantador	19,64	3,18	33,62
Prensa Miniatura:			
Abridor	20,44	7,73	35,21
Prensador	20,44	5,45	35,21
Levantador	19,64	3,18	33,62
Prensa sin Refinar:			
Prensador	20,44	4,18	35,21
Levantador	19,64	2,85	33,62
Copas Americanas Extras:			
Colocador de pies	20,44	6,45	35,21
Soplador	20,44	5,45	35,21
Levantador	18,94	1,42	33,62
Copas Americanas Corrientes:			
Colocador de pies	20,44	0,54	35,21
Soplador	20,44	4,69	35,21
Levantador	18,94	1,42	33,62
Tapones a Mano:			
Taponero	20,44	6,23	35,21
Tapones Prensador (Punzados):			
Taponero	18,94	1,42	33,62
Producción semiautomática:			
Oficial de primera máquina	20,44	4,77	35,21
Oficial de primera sacador	20,44	3,36	35,21
Oficiales de primera soplador	18,94	1,42	33,62
Oficial de segunda máquina	20,44	3,68	35,21
Oficiales de segunda sacador	19,64	3,18	33,62
Oficial de segunda soplador	18,94	1,80	33,62
A) Sección Acabado			
Cortadores a gas (bohemia/F)	18,94	2,62	33,62
Cortadores a gas corriente	18,94	2,51	33,62
Fletadores (B. y F.)	19,64	3,18	33,62
Fletadores finos al torno	19,64	3,18	33,62
Fletadores corriente	19,64	3,18	33,62
Chaflanadores (B. y F.)	19,64	3,18	33,62
Chaflanadores (sonoro)	19,64	3,18	33,62
Requemadores a mano o maq.	18,94	2,51	33,62
Chaflanadores corrientes	18,94	2,51	33,62
Despuntilladores	18,94	2,51	33,62
Pulidores	18,94	2,51	33,62
Taponadores finos	20,44	3,68	35,21
Taponadores semifino	18,94	4,99	33,62
Taponadores ordinario	18,94	3,84	33,62
B) Sección Enriquecido			
Tallería:			
Tallador de primera	20,44	6,46	35,21
Tallador de segunda	20,44	4,18	35,21
Tallador de tercera	18,94	5,86	33,62
Pulidor	18,94	2,85	33,62
Decorado:			
Decorador de primera	20,44	6,46	35,21
Decorador de segunda	20,44	4,20	35,21
Decorador de tercera	19,64	2,85	33,62
Mufleros	19,64	2,35	33,62
Serigrafiados	19,64	2,35	33,62
Grabado:			
Grabador a la rueda de primera	20,44	6,46	35,21
Grabadora a la rueda de segunda	18,94	4,69	33,62

Categoría profesional	Básico	PAC	Semanal
Grabadora a la rueda de tercera	18,94	3,75	33,62
Grabadora al transporte	19,64	2,35	33,62
Panteng y Gillog	19,64	2,35	33,62
C) Sección Temple			
Fundidor de primera	20,44	3,68	33,62
Fundidor de segunda	18,94	3,75	33,62
Arqueta	18,94	2,59	33,62
D) Servicios Auxiliares			
Oficial de primera	20,44	3,36	35,21
Oficial de segunda	20,44	1,42	35,21
Crisolista de primera	20,44	2,35	35,21
Crisolista de segunda	19,64	1,48	33,62
Peones especializados	18,21	1,66	32,00
Peones	17,57	1,55	32,00
Servicio de limpieza	17,57	1,55	32,00

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

Plus estímulo empresarial: 1,78.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 km: 0,44.
Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 km.: 0,67.
Personal domiciliado a más de 3 km: 0,93.
Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega): 0,43.

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 5 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 EXPLOTACION Y MANUFACTURA DE MINERALES 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: Andalucita, Arcilla, Arena, Arenisca, Atapulguita, Barita, Bauxita, Bentonita, Caliza, Caolín, Ocres,Carbonato, Cuarcita, Cuarzo, Dolomía, Exquisto, Feldespato, Magnesita, Sepiolita, Neofelinica, Sienica, Solimanita, Talco, Tierra de trípoli, y todos aquellos que se utilizan , predominantemente, en la fabricación de vidrio y Cerámica.

Grupo profes.	Niveles	Categoría profesional	Salario base
		Grupo A. Técnicos	
		1. *Titulados*	
7	II	Ingenieros , Licenciados, Capaz Facultativo, Vigilantes de interior, vigilantes de exterior, Peritos y Practicantes.	27,10
		2. *No titulados*	
6	V	Jefe de fábrica o taller.	24,71
5	VI	Encargado de taller, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Topógrafo y Delineante de primera.	25,45
4	IX	Auxiliar de topógrafo, Calcador de plano y Analista.	20,76
		Grupo B. Administrativos	
6	III	Jefe de primera.	25,44
	V	Jefe de segunda.	23,91
5	VI	Oficial de primera.	23,15
4	IX	Auxiliar.	20,76
		Grupo C. Subalternos	
5	VII	Capataz de peones.	22,46
3	X	Listeros. Almacenero. Guarda Jurado. Guarda. Portero. Ordenanza. Basculero. Pesador. Enfermero. Dependiente de Economato. Personal de limpieza.	19,94
		Grupo D. Obreros	
		1. *Obreros de Interior*	
		a) Profesionales de:	
4	VIII	Mineros de primera. Barreneros. Estibadores. Picadores. Caminero de primera.	21,63
1	XII	Caminero de segunda.	19,36
		b) Especialistas:	
3	X	Ayudantes de Barrenero. Estibador y Picador. Tubero y Bombero.	20,59
2	XI	Vagonero.	19,80
		2. *Obreros de Exterior*	
		a) Profesionales de oficio:	
4	VIII	Oficial de primera.	21,49
	IX	Oficial de segunda.	20,76
3	X	Maquinistas de extracción y de arrastre, carg. Barrenero y Fogonero.	20,59
	X	Oficial de tercera.	19,94
		b) Especialistas:	
2	XI	Celadores. Composteros. Lampisteros. Estriadores. Molineros. Trituradores. Ayudante de fogonero. Embasadores de sacos y otras especialidades.	19,36
		c) Peones:	
1	XII	Peones.	19,21

Pluses:

Plus de transporte: por día debidamente trabajado: 2,45.
Plus de asistencia: por día debidamente trabajado: 3,20.

ANEXO VIII

Comercio y manufacturas de vidrio plano de Valencia

Operarios

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario día
4	VIII	Oficial de primera	21,50
	IX	Oficial de segunda	20,61
3	X	Ayudante vigilante	20,27
2	XI	Peón especialista	19,87
1	XII	Peón ordinario	19,51

Plus de transporte: Por día efectivamente trabajado, 2,45.
Plus de asistencia: Por día efectivamente trabajado, 3,20.

Administrativos

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario día
6	III	Jefe de primera	963,89
	V	Jefe de segunda	846,99
5	VI	Encargado de taller	772,48
	VI	Oficial de primera	772,53
4	VIII	Oficial de segunda	670,42
	IX	Auxiliar. Cobrador subalterno	629,61

Plus de asistencia mensual: 64,38.
Plus de transporte mensual: 52,73.
Media dieta: 6,46.
Comida pernocta: 19,49.

ANEXO IX

Baldosín cerámico de la provincia de Valencia

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario mínimo	Salario medio	Salario máximo
5	VII	Capataz	23,54	—	—
4	VIII	Oficial de primera	23,18	27,87	32,51
	IX	Oficial de segunda	22,47	26,91	31,39
3	X	Especialista de primera	22,26	26,69	31,14
2	XI	Especialista de segunda	22,00	26,42	30,87
	XI	Especialista de tercera	21,95	26,33	30,73
1	XII	Peón	21,83	26,14	30,56
	XIII	Pinche	20,68	24,54	28,93

Pluses:

Asistencia por día efectivamente trabajado: 3,22.

ANEXO X

Manufactura y comercio vidrio plano de Barcelona

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario día
7	II	Ingenieros	37,99
	II	Licenciados	35,76
	II	Peritos	26,81
6	III	Ayudante técnico	24,99
	III	Jefe de primera administrativo	31,31
	IV	Jefe de fábrica	35,72
	IV	Delineante proyectista	26,65
	V	Jefe de segunda administrativo	26,71
5	VI	Encargado de taller	26,71
	VI	Delineante	24,71
	VI	Oficial de primera administrativo	25,66
	VI	Vendedor	25,66
	VII	Oficial de segunda administrativo	23,85
4	VIII	Contramaestre	25,52
	VIII	Calcador	23,68
	VIII	Oficial de primera	20,50
	IX	Oficial de segunda	20,57
	IX	Portero	18,87
	IX	Ordenanza	18,87
	IX	Auxiliar administrativo	19,24
3	X	Cobrador	21,36
	X	Listero	20,86
	X	Almacenero	21,07
	X	Guarda jurado	19,78
	X	Guarda ordinario y Vigilante	18,87
	X	Basculero y Pesador	18,87
	X	Sanitario no titulado	18,87
	X	Auxiliar laboratorio. Administrativo mayor 18 años	18,87
2	XI	Oficial de tercera. Y Ayudante	19,83
1	XII	Personal de limpieza	18,87
	XII	Peón	19,31
	XII	Botones	17,09

Pluses:

Asistencia por día efectivamente: 3,20.
Transporte por día efectivamente: 2,44.
Paga de San Antonio: 47,95.

Dietas:

Media dieta: 9,44.

ANEXO XI

Cerámica de la provincia de Valencia

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario día
7	II	Personal titulado superior	35,93
	III	Personal titulado medio	29,26
	IV	Jefe de personal, Encargado general de fábrica, Jefe administración 1.ª, Jefe administración 2.ª, Jefe de sección	28,16
	V	Jefe administración 2.ª, Jefe de sección	25,91
5	VI	Oficial administrativo 1.ª, Técnico organización 1.ª, Jefe taller, Encargado técnico organización 2.ª, Contramaestre	24,20
	VII	Especialista oficio	23,81
4	VIII	Oficial administrativo 2.ª, Oficial 1.ªoperario,	23,01
	IX	Auxiliar administrativo, Oficial 2.ª operario	22,64
3	X	Especialista de 1.ª, Oficial 3.ª operario	22,31
2	XI	Especialista de 2.ª Peón especializado	22,02
1	XII	Peón, Personal de limpieza	21,68

Pluses:

De transporte: 1,80.
De distancia: 0,07.
Plus de asistencia: 0,38.

ANEXO

Redactado conforme a las especificaciones del acuerdo de 22 de septiembre de 1995, publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia 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

Vidrio de Zaragoza

Grupo profesional	Nivel salarial	Categoría profesional	Euro/día	Anual
7	II	Personal titulado superior	45,81	20.943,55
6	III	Personal titulado medio, Jefe Administrativo 1.ª	40,67	18.504,85
	IV	Jefe de Personal, Encargado general	39,22	17.845,10
	V	Jefe Administración 2.ª, Delineante superior, Jefe de Sección, Jefe de Organización 2.ª	33,98	15.460,90

Grupo profesional	Nivel salarial	Categoría profesional	Euro/día	Anual
5	VI	Oficial administrativo , Delineante, Técnico organización 1.ª, Jefe taller, Encargado	32,51	14.792,05
	VII	Delineante, Técnico Organización 2.ª, Analista 1.ª, Capataz.	30,09	13.690,95
4	VIII	Oficial administrativo 2.ª, Corredor, Oficial 1.ª oficio, Analista 2.ª	29,39	13.372,45
	IX	Auxiliar administrativo, Auxiliar organización, Oficial 2.ª de oficio	28,31	12.881,05
3	X	Auxiliar laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Ayudante	25,40	11.557,00
2	XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado	24,74	11.256,70
1	XII	Peón, Personal de limpieza	24,03	10.933,65

Premio de vinculación (*) (por año de servicio): 15,38.
Premio de vinculación (tope máximo): 292,01.

Pluses:

Transporte por día efectivamente trabajado: 2,45.

Se hará efectivo el día laborable anterior a la festividad de Nuestra Señora del Pilar.

No se abonará este premio a los trabajadores que tengan más de tres faltas de asistencia injustificadas en los doce meses anteriores a la fecha en que corresponde abonar este premio.

Respecto al Plus de asistencia, Ayuda escolar y Fiesta del Pilar se estará a lo pactado en el Acuerdo de adhesión, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 191, del viernes 10 de agosto de 2001.

ANEXO XIII

Tabla de referencia

(Salarios mínimos garantizados)

Grupo	Nivel	Salario día	Salario anual
7	II	26,93	13.691,35
6	III, IV y V	24,49	12.581,15
5	VI y VII	22,65	11.743,95
4	VIII y IX	21,05	11.015,95
3	X	19,80	10.447,20
2	XI	19,38	10.256,10
1	XII	19,23	10.187,85

Plus de asistencia por día: 3,20.
Plus de transporte por día: 2,45.

Los valores anuales se entienden referidos por supuestos de:

Salario día a razón de 455 días (365 días/año + 30 paga extra de verano + 30 paga extra de navidad + 30 pago de marzo).

Plus de asistencia a razón de 281 días (220 días trabajo efectivo + 21 paga extra de verano + 20 paga extra de navidad + 20 paga de vacaciones).

Plus de transporte a razón de 220 días (220 días de trabajo efectivo año).

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

ANEXO XIV

Campo de aplicación de este Convenio

1. La fabricación de vidrio hueco negro o envases. Comprenden los siguientes productos: botellas, bombonas, garrafones, frascos y, en general, envases de cualquier tipo, de color negro o verde, en sus distintas tonalidades, sin distinción de tamaños y cualesquiera que sea la denominación con que se les distingue en el mercado, incluidos los aisladores, moldeados y fibras de vidrio.

2. La fabricación del vidrio hueco blanco, en general, y talleres de mejora del mismo, sean o no fabricantes. Comprenden los siguientes productos:

2.1 Servicio de mesa y fantasía.
2.2 Botellería, frasquería y envases de composición fina.
2.3 Ortopedia y laboratorio.
2.4 Servicio de alumbrado y lámparas (arañas).
2.5 Bombillas y tubos (en los tubos se comprende, además de los de alumbrado, las diferentes ramas que se emplean en laboratorios y en la manufacturas de vidrio al soplete, incluso los tubos para termómetros).
2.6 Vidrio industrial y, en general, todo lo que sea objeto de fabricación para aplicaciones industriales.

En la denominación general del vidrio se comprende:

Vidrio corriente.
Medio cristal.
Vidrio sonoro.
Cristal. En cualquier clase de color y combinación de los mismos.

3. Fabricación de fibras de vidrio.

4. Fabricación de vidrio plano. En la que se comprende toda clase de trabajos que se efectúen en las fábricas, talleres o explotaciones que se dediquen a la elaboración y transformación del vidrio y cristal plano en cualquiera de sus modalidades, vidrio liso, impreso, laminado o tallado, templado, triplex o múltiples.

5. Manufacturas y templado del vidrio plano en general que comprende grabado, decorado, espejos, templado, curvado, vidriería artística y colocación de vidrio en obras e instalaciones.

6. Manufacturas y templado del vidrio al soplete, que comprende fabricación de ampollas, tubos de ensayo, tubos para comprimidos, cánulas, jeringas y jeringuillas hipodérmicas, olivetas y artículos de ortopedia en general, matraces, pasafiltros, refrigerantes, buretas, pipetas, frascos para suero, aparatos para laboratorio, termómetros clínicos e industriales, aerómetros y análogos y las industrias de anuncios luminosos a los gases nobles, así como los trabajos anexos de grabado, esmerilado y ajuste de las diversas piezas y transformaciones diversas de dichas fabricaciones.

7. Óptica oftalmológica y corriente, es decir, la que fabrica productos para cuya venta al público se exige que en el establecimiento figure un óptico diplomado.

8. Fabricación, montaje e instalación de anuncios y rótulos.

9. Reciclaje y recuperación de vidrio.

10. Fabricación de materiales refractarios, que comprende:

10.1 Ordinario. Aluminoso, silíceo y silicoaluminoso.
10.2 Especial. Bauxita, carborundum, magnesita, cromita, dolemítico, carbones refractarios, grafito, aislante refractario y corindones.

11. Fabricación de materiales de «gres», que comprende:

11.1 Ordinario. Vasijería, tubería y arquitectónico.
11.2 Fino. Térmico, electrotécnico, químico y artístico.
11.3 Mosaico y baldosín de «gres».

12. Fabricación de productos abrasivos.

13. Fabricación y manufactura de cerámica en general, que comprende:

13.1 Alfarería. Vidriada y sin vidriar.
13.2 Loza ordinaria. Sanitaria y de uso doméstico.
13.3 Loza mayólica.
13.4 Loza feldespática. Sanitaria y de uso doméstico.
13.5 Porcelana. Industrial, aislante, en productos electrotécnicos, sanitaria, en que se incluye el «gres»; porcelana doméstica y artística.
13.6 Talleres de decoración y de tercer fuego.
13.7 Teja vidriada, baldosín vidriado y sin vidriar.
13.8 Fabricación de azulejos corrientes y artísticos.
13.9 Piezas especiales para las superficies y revestimientos cerámicos.

14. Esteatita.

15. Fabricación de lija y esmeril.

Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas.

16. Comercio de exclusivista de vidrio y cerámica.

El comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio siempre que sea exclusivista o que mayoritariamente se refiera a productos de vidrio o cerámica.

17. Extractivas auxiliares y complementarias de las industrias referidas. Se conceptúan como tales, entre otras, las explotaciones mineras y canteras no metálicas ni energéticas. En concreto: las explotaciones de

molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utiliza con la extracción o no de andalucita, arcilla, arena, arenisca, atapulguita, barita, bauxita, bentonita, caliza, caolín, ocres, carbonato, cuarcita, cuarzo, dolomía, exquisto, feldespato, magnesita, sepiolita, neofelinica, sicnica, solimanita, talco, tierra de trípoli, y todos aquellos que se utilizan predominantemente en la fabricación de vidrio y cerámica.

ANEXO XV

Baremo de lesiones

Lesión	% Indem
Cabeza y sistema nervioso:	
Enajenación mental completa	100
Síndrome subjetivo por traumatismo craneal con alteraciones de carácter	5
Epilepsia en su grado máximo	60
Ceguera absoluta	100
Pérdida de un ojo o de la visión del mismo, si se ha perdido con anterioridad el otro	70
Pérdida de un ojo conservando el otro o disminución a la mitad de la visión binocular	25
Catarata traumática bilateral operada	20
Catarata traumática unilateral operada	10
Sordera completa	50
Sordera total de un oído, habiéndose perdido el otro con anterioridad	30
Sordera total de un oído	15
Pérdida total del olfato o del gusto	5
Mudez absoluta con imposibilidad de emitir sonidos coherentes.	70
Ablación de la mandíbula inferior	30
Trastornos graves en las articulaciones de ambos maxilares	15
Columna vertebral:	
Paraplejia	100
Cuadriplejia	100
Limitaciones de movilidad o consecuencia de fracturas vertebrales, sin complicaciones neurológicas ni deformaciones graves de columna: 3% por cada vértebra afectada, máximo del 20 Síndrome de Barré-Lieou	10
Tórax y abdomen:	
Pérdida de un pulmón o reducción al 50 por 100 de la capacidad pulmonar	20
Nefrectomía	10
Ano contra natura	20
Esplenectomía	5
Miembros superiores:	
Amputación de un brazo desde la articulación del húmero	70
Amputación de un brazo al nivel del codo o por encima de éste	65
Amputación de un brazo por debajo del codo	60
Amputación de una mano al nivel de la muñeca o por debajo de ésta	55
Amputación de cuatro dedos de una mano	50
Amputación de un dedo pulgar	20
Amputación total de un dedo índice o de dos falanges del mismo	15
Amputación total de cualquier otro dedo de una mano o de dos falanges del mismo	5
Pérdida total del movimiento de un hombro	25
Pérdida total del movimiento de un codo	20
Parálisis total del nervio radial, del cubital o del mediano	25
Pérdida total del movimiento de una muñeca	20
Pelvis y miembros inferiores:	
Pérdida total del movimiento de la cadera	20
Amputación de una pierna por encima de la articulación de la rodilla	60
Amputación de una pierna conservando la articulación de la rodilla	55
Amputación de un pie	50
Amputación parcial de un pie conservando el talón	20
Amputación de un dedo gordo	10
Amputación de cualquier otro dedo del pie	5
Acortamiento de una pierna en 5 cm o más	10
Parálisis total del ciático poplieteo externo	15
Pérdida total del movimiento de una rodilla	20
Pérdida total del movimiento de un tobillo	15
Dificultades graves en la deambulación subsiguiente a la fractura de uno de los calcáneos	10

ANEXO XVI

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

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

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

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

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

a) Alumbrado para poder trabajar.

b) Agua potable.

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

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

5. No se aplicarán las tablas de rendimientos normales durante los 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 exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

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

12. Es requisito imprescindible para la aplicación de las tablas de rendimientos normales, la existencia de Comité de Empresa o Delegado/s de Personal y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Designado de prevención. En aquellas empresas que por tener menos de seis tra-

bajadores no exista representación de los mismos será imprescindible que haya un Designado de prevención.

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

El Boletín de Trabajo será cumplimentado por el trabajador y visado por el Mando Intermedio, semanal o mensualmente, entregándole copia del mismo al trabajador que de estar de acuerdo lo suscribirá con su firma.

En caso de discrepancia se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El trabajador podrá formular alegaciones ante el receptor del Boletín de Trabajo.

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

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

En caso de discrepancia será preceptiva la comunicación escrita a la empresa, dirimiéndose aquella entre ésta y el Comité de Empresa, o Delegado de Personal o entre la empresa y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en caso de existir éste, en el plazo de 10 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 10 días.

En el supuesto de que existiera nueva desavenencia se podrá recurrir a la Jurisdicción competente.

15. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador, este 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 metrajes se reducirán en un 10 por 100.

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

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

ANEXO XVII

CLASIFICACIÓN EN GRUPOS PROFESIONALES

COMITÉ DE EMPRESA:
o
DELEGADO DE PERSONAL:

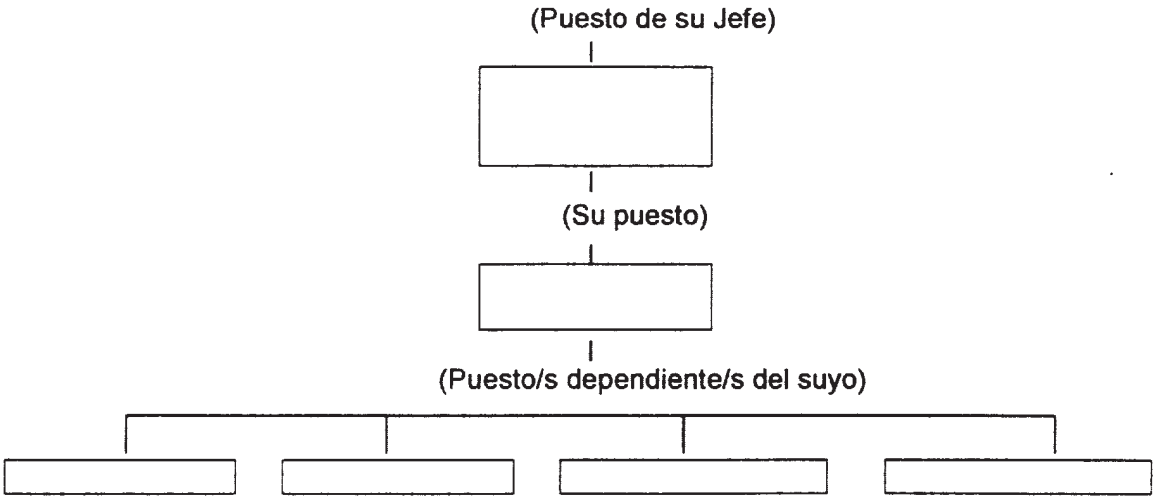
PUESTO DE TRABAJO O GRUPO PROFESIONAL: **Grupo profesional**

ANTIGUA CATEGORÍA:

EMPRESA:

Grupo Profesional en el que está encuadrado	

ORGANIGRAMA



Formación requerida por el puesto de trabajo o función:

Manifestaciones – Posición del Delegado de Personal o Comité de Empresa

Factores de clasificación según lo expresado en el art. 81 del Convenio Colectivo que no han sido recogidos o no han sido bien aplicados:

Actividades principales del puesto de trabajo:

Fecha y firma del Comité o Delegado de Personal:

Manifestaciones – posición de la Empresa

Factores y criterios aplicados en la clasificación de Grupos Profesionales (En caso de haber aplicado alguno no recogido en el Convenio, explíquese también):

Fecha y firma de la Empresa:

Comisión Mixta

Documento recibido por:

Fecha de recepción:

Fecha de resolución:

Extracto de la Resolución

Resolución comunicada a :

Fecha y firma: