

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 2014, 2015 y 2016.

Disposiciones preliminares

Primera.- Comisión negociadora

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica (CONFVICEX), en representación empresarial, y por las federaciones sindicales Metal, Construcción y Afines, Federación de Industria de UGT (MCA-UGT), FITAG UGT y CCOO Industria 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 partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

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, los trabajadores y sus representantes legales.

Séptima.- Absentismo

El absentismo constituye una grave rémora a la productividad que repercute sobre los trabajadores, los empresarios y sobre la economía en general.

Por eso, las firmantes de este Convenio, asumiendo su porción de responsabilidad, se comprometen a adoptar fórmulas que combatan el absentismo y concienciar a trabajadores y empresarios sobre los perjuicios del absentismo.

Capitulo primero.- Ámbito

Art. 1.- Territorial

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

Art. 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 II de este Convenio.

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

Art. 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 art. 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.

Art. 4. Temporal. Vigencia y duración.

El presente convenio entrara en vigor el 1 de enero de 2014 y expirará el 31 de diciembre de 2016.

Art. 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

podrían existir en las empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

Art. 6. Denuncia del convenio.

Este Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, al menos, tres meses antes 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.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio Colectivo se mantendrá su vigencia.

Capítulo segundo.- Percepciones económicas

Sección 1ª actualización

Art. 7. Incremento

1.- Para el año 2014, la tabla salarial y el resto de las percepciones económicas recogidas en el capítulo segundo de este Convenio, son el resultado de aplicar a la tabla de Salario Mínimo Garantizado del ANEXO XI del Convenio 2012-2013 y a las percepciones del capítulo segundo de ese mismo texto, un incremento del 0,3%.

Para el año 2015, con efectos desde el 1 de enero, la tabla salarial del artículo 11 y el resto de percepciones económicas del capítulo segundo se incrementarán en un 0,4% sobre los valores definitivos de 2014.

Para el año 2016, con efectos desde el 1 de enero, la tabla salarial del artículo 11 y el resto de percepciones económicas del capítulo segundo se incrementarán en un 0,4% sobre los valores definitivos de 2015.

2.- Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, las condiciones que se estipulan en este convenio tienen carácter de mínimas y en su virtud son nulos y no sufrirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que individual o colectivamente impliquen condiciones menos favorables.

3.- No obstante lo anterior, los pactos de empresa se regularán por sus propias normas expresas que en ningún caso podrán desconocer este principio general. Los pactos de empresa se ocupan de las materias que son propias de la empresa o centro de trabajo, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en el convenio colectivo con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del E.T.

4.- Los atrasos derivados de los incrementos se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” de los nuevos valores.

Art. 8. Revisión salarial.

Al final de los años 2015 y 2016, se atenderá al exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre la previsión del 2% (IPC previsto por el Banco Central Europeo). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una sola vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

En cada uno de los años de vigencia, en el supuesto de que el IPC general español sea inferior al incremento salarial pactado, se revisarán las tablas salariales en función de la evolución real de ese IPC a los exclusivos efectos de determinar la base de cálculo para la aplicación del incremento salarial para el año siguiente. En el supuesto de que el IPC general español al finalizar cada uno de los años de vigencia fuera negativo, las tablas salariales que servirán de base serán las aplicadas inicialmente.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las partes se emplazan a actualizar los valores retributivos de cada año de vigencia en los quince días siguientes a la publicación de los índices mencionados.

Art. 9 Cláusula de inaplicación.

9.1.-Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas y previo a la amortización o pérdida de puestos de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decida inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente Convenio la apertura del procedimiento.

Por acuerdo entre los representantes de la empresa y la dirección de la misma, las causas que motivaron la inaplicación podrán ser revisadas con carácter anual, mediante la apertura de un nuevo procedimiento de inaplicación.

9.2.- Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La empresa deberá justificar la necesidad de poner en marcha estas medidas aportando para ello la documentación e información necesarias al efecto: memoria explicativa de las causas y relación de las previsiones y de las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación, dependiendo si las causas son organizativas, productivas, técnicas o económicas.

9.3.- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

9.4.- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

9.5.- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por la solicitud de mediación o de arbitraje establecido en el presente convenio colectivo.

9.6. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

9.7.- En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa.

9.8.- La Comisión Mixta acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

9.9.- En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia sea planteada. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Art. 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.

Art. 11.- Estructura salarial

1. La retribución del personal se compone del salario base y los complementos, establecidos en el capítulo segundo de este Convenio colectivo, así como, en su caso, los conceptos que puedan haberse implantado en el ámbito de la empresa.

2. El salario base de cada trabajador a jornada completa, según su Grupo Profesional es, para el año 2014, el establecido en la siguiente tabla:

Grupo	Diario	Anual
7	35,02	15.934,10
6	31,83	14.482,65
5	29,45	13.399,75
4	27,37	12.453,35
3	25,73	11.707,15
2	25,20	11.466,00
1	25,00	11.375,00

3. Las empresas que en virtud de lo regulado en el apartado 3 del artículo 11 del Convenio Colectivo para los años 2012 y 2013, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 194, de 14 de agosto de 2012, vinieran aplicando valores superiores a los establecidos en el apartado anterior, garantizarán a su personal los importes correspondientes, incluyéndose en la base de cálculo de las pagas extraordinarias y de los complementos de antigüedad, nocturnidad y penosidad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 86 del presente Convenio, sobre garantías en la aplicación de la clasificación profesional.

Las cantidades abonadas por este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

4. En el anexo V se acompaña modelo de hoja individual de salarios o nómina que incorpora la estructura salarial.

Sección 2ª complementos salariales

Art. 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.

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.

Art. 13- Plus de asistencia

1. Es el complemento salarial que se devenga por los días efectivamente trabajados y cuyo importe para el año 2014 se establece en la siguiente tabla:

	Diario	Anual
Plus de Asistencia por día efectivo de trabajado	6,67	1.866,80

2. Las empresas que en virtud de lo regulado en el artículo 11 del Convenio Colectivo anterior, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 194, de 14 de agosto de 2012, vinieran aplicando valores distintos, se regirán por lo establecido en la Disposición Transitoria del presente Convenio.

Art. 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 ordinaria normal percibido durante el período de devengo, 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 la representación de los trabajadores 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.

Art. 15. Retribución horas extras

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso incrementado en un 75%, 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%.

Art. 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.

Art. 17- Turnicidad

Cuando concurren 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 por día efectivamente trabajado de 3,78 €.

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.

Art. 18.- Plus de domingos y festivos

Durante toda la vigencia de este Convenio, los trabajadores percibirán un complemento, por cada día de prestación de servicios en domingo o festivo de 9,49 €.

Este complemento es compensable y absorbible por cualquier otro que, obedeciendo a la misma razón de ser, perciba el trabajador.

Art. 19.- 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 3ª Complementos extrasalariales

Artículo 20. Eliminación del Plus de transporte

Los importes de naturaleza no salarial que venían abonando las empresas para compensar los gastos de desplazamiento y transporte regulados en el artículo 20 del Convenio Colectivo para los años 2012 y 2013, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 194, de 14 de agosto de 2012, quedan integrados en el Plus de Asistencia, sin que

proceda por tanto el abono del Plus Transporte desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Art. 21. Desplazamientos, dietas y kilometraje.

1.- 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.

2.- 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.

3.- 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: 0,33 € por kilómetro, durante toda la vigencia del Convenio.

4.-Dieta Completa.- Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa.

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

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

5.- 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.

f).- Importe de las dietas.-

Dieta completa	Media dieta
52,69 €	6,86 €

Art 22.- 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 6 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 4ª Otros beneficios

Art. 23.- Ayuda por hijos en edad escolar.

Los trabajadores con hijos entre 1 y 16 años inclusive tendrán una subvención por estudios de 7,57 €.

Esta ayuda se abonará únicamente por doce mensualidades.

Art. 24.- 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 24.433,00 euros.

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

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.

Art. 25. 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 tercero.-Tiempo de la prestación de trabajo

Sección 1ª.- Jornada

Art. 26. 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 1747 horas.

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

Art. 27. 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 a los 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 Art. 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 Art. 15.

Art. 28. 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 la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

Art. 29. 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.

Art. 30. 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.

En el caso de programación del disfrute individual, sin perjuicio de las necesidades productivas de la empresa, se tendrá en cuenta las circunstancias especiales de los trabajadores inmigrantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia

natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 31. 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 3ª licencias y permisos

Art. 32. 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, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.

c) Tres días por el nacimiento de hijo, hija o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con alguno de estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días, o de cinco días en caso de gravedad, 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 hijo, 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.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) 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 art. 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.

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

h) Permiso para asistencia a Consultorio de Médico

El trabajador dispondrá de un permiso de 16 horas cada año para la consulta a médico.

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

j) 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

2.-En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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 34 de este Convenio.

Art. 33.-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.

Art. 34.- Reducción de jornada por motivos familiares.

1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El trabajador y el empresario podrán pactar que la reducción de la jornada opere sobre módulo distinto al diario.

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.

2.- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

3.- 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.

4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia del Art. 32.2 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 4ª. Suspensión, licencia y excedencia por maternidad, adopción o acogimiento.

Art.35- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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, con independencia de que ésta realizara o no

algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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 otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, trabajadora bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

2.- En los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo, hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36 - 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 dos años, 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, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 los dos primeros años 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 cuarto-Organización del trabajo

Sección 1ª Organización científica del trabajo

Art. 37. 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.

Quando 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.

Art. 38. 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.

Art. 39. 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, trabajadora 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.

Art. 40. 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.

Art. 41. 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, trabajadora 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 2º trabajo con incentivo

Art. 42 concepto y criterios de remuneración

1.- 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.

2.-Criterios de remuneración.- Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- 1º. Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la empresa.
- 2º. El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida.

- 3º. Medio ambiente en el que se realice el trabajo.
- 4º. Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral.
- 5º. Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar.

Art. 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.

Art. 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, trabajadora 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 sustitutivos que pueda facilitarle la empresa. Si tales trabajos tienen prima asignada, percibirá la que corresponde a los mismos.

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

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

2. Para la implantación colectiva de las tarifas y sistemas de organización nuevos, se fija un período de prueba que no podrá ser superior a cuarenta y cinco días laborales.
3. Se garantizará al trabajador, trabajadora 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 razonadamente 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 el 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 art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la implantación del sistema por la empresa.

Art. 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 atenderán a éstas una vez sean aprobadas por las respectivas representaciones empresarial y social.

Art. 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 Art. 45 del presente Convenio.

Art. 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 concurrirían en su valor, o se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de:

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

Art. 49. Reclamaciones.

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

Art. 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 82 de este Convenio.

Art. 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.

Art. 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 profesional y para la buena marcha de la empresa.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 55. Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.

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

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

Art. 56. 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.

Art. 57. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente

permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical

Art. 58. 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 art. 41 del ET.

2. Ausencias imprevistas. Se considerará imprevista la ausencia de la persona que deba incorporarse al trabajo y no avise a la empresa o que lo haga con una antelación inferior a 4 horas al momento en que se habría de incorporar.

En estos casos, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta un máximo de 4 horas 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.

Capítulo quinto.- Contratación

Sección 1ª Ingreso

Art. 59. 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 para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, 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 por tiempo indefinido y a jornada completa, 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 fórmula 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.

Art. 60 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.

Art. 61. 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.

Art. 62. 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 delegado, delegadas 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 delegado, delegadas 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 delegado, delegadas 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 tuvieron 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.

Art. 63. Subcontratación

1.- Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el Art.64 del Estatuto de los Trabajadores cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras y servicios con una empresa contratista o subcontratista,

deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata
- Lugar de ejecución de la contrata
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá de disponer un libro de registro en el que se refleje la información anterior sobre todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada el centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación a las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el Art. 81 del E.T.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente.

Art. 64.- Cesión ilegal de trabajadores

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT's debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

En todo caso, se entiende que se incurre en cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo, cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el objeto de los contratos de servicio entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria
- Que la empresa cedente carezca de una organización propia y estable
- Que la empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que le correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicio en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Art. 65.- 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 arts. 15,1,b y 16 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el Art. 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 la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar según el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

Art. 66.- Contratación de discapacitados.

Las empresas que empleen un número de trabajadores que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al dos por ciento de la plantilla, sin perjuicio de las fórmulas alternativas autorizadas por el Real Decreto 364/2005.

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

Sección 2ª Modalidades

Art. 67.- 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.

Art. 68.- 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.

Art 69.- jubilación parcial y contrato de relevo

1.- El trabajador, antes de cumplir 62 años, podrá acordar con la empresa 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.

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.

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.

4.- Igualmente, en el supuesto del punto 1.1., corresponde al trabajador que se acoge a la jubilación parcial fijar el porcentaje de su jornada parcial.

5.- Cuando el trabajador que pretenda acceder a la jubilación parcial ocupe un puesto clave o de difícil sustitución, se requerirá el acuerdo con la empresa.

Ante la falta de acuerdo, se podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta y, en caso de desacuerdo en ésta, corresponde al trabajador la decisión de acceder a la jubilación parcial.

6 Fuera de los casos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores/trabajadoras.

Art. 70. Contratos fijos-discontinuos.

El contrato fijo-discontinuo es aquél 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 art. 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 finalizaciones 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 representantes de los trabajadores.

Art. 71. Contrato de trabajo en prácticas.

1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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 o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

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 o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no será inferior al 70 y al 85 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

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

Art. 72.- Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Dentro de los límites de edad fijados en la Ley, se podrá celebrar con trabajadores que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable .

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los

trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será del 80%, 90% y 95% respectivamente para el primer, segundo y tercer año de duración del contrato.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario 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 y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo de formación.

Las Dietas se percibirán al 100%.

Art. 73.- 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 Art. 76 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 servicios.

Art. 74.- 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, siempre que la duración de su contrato hubiese excedido de 365 días. En caso contrario la indemnización será de quince días de salario por año de servicios, siempre que se hubiese superado el período de prueba.

La finalización de este contrato, cuando haya tenido una duración superior a seis meses, debe notificarse al trabajador con quince días de antelación. Este preaviso podrá sustituirse por el abono del salario de los días de preaviso omitidos.

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.

Art. 75.- 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 12 días de salario por cada año de servicios.

Sección 3ª finalización

Art. 76.- Preaviso por cese.

El final de los contratos temporales concertados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de los contratos de interinidad y eventuales por circunstancias de la producción, cuyas duraciones fuesen iguales o superiores a seis meses, deberá 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.

Art. 77.- 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 de los Grupos Profesionales 7 y 8: dos meses.
- Personal de los Grupos Profesionales 4,5 y 6: un mes.
- Personal de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3: quince días.

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

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

Capítulo sexto-Clasificación profesional

Art. 78. -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.

Las consultas sobre clasificación profesional de los trabajadores, se plantearán en el modelo que obra en el anexo IV de este Convenio.

Art. 79.- 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:
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.

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

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

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.

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.

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.- Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales, 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.

Art. 80. 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 ASAC en materia de mediación y arbitraje.

Art. 81. Trabajos en diferentes grupos profesionales.

A).- TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO 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 un puesto de superior Grupo 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 Profesional superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal Grupo Profesional, percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por 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 Profesional ni salario. En todos los casos les serán notificados previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

B).- TRABAJOS DE INFERIOR GRUPO 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 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 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 Grupo 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 profesional por la que se le retribuye.

C).- TRABAJOS DE IGUAL GRUPO PROFESIONAL.

Las empresas, dentro de sus facultades de organización podrán destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo Grupo, en cuyo caso percibirán estos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

Art. 82. Ascensos.

1.- 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, lo 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.

2.-Composición del Tribunal calificado

El Tribunal calificador está compuesto por:

-El Presidente que designe la dirección de la empresa.

-Un Técnico nombrado por la empresa, y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.

-Dos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o trabajadores nombrados por los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, como mínimo, uno de los trabajadores habrá de ostentar igual o superior grupo o nivel profesional que la de la vacante a cubrir.

-Un Secretario, que 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.

Art. 83. 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.

Art. 84. 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.

Art. 85. 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.

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, certificado de escolaridad o equivalente.

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.- FORMACION: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Educación Secundaria Obligatoria.

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.- FORMACION: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio, 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.- FORMACION: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio y Bachillerato, complementada con una 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.- FORMACION: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional de grado superior 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.- FORMACION: 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 "0" 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.- FORMACION: 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 completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VIII.- GRUPO PROFESIONAL 0.-

1.- 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.

Artículo 86. Garantías en la aplicación de la clasificación profesional

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

1. Plus de Homogeneización

Supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyo salario base anterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo era superior al

establecido en el artículo 11 del mismo, incluyéndose en la base de cálculo de las pagas extraordinarias y de los complementos de antigüedad, nocturnidad y penosidad.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se determinará los importes del Plus de Homogeneización para los trabajadores de nuevo ingreso, el cual tendrá como referencia de base el nivel mínimo de cada grupo profesional.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de negociación previsto en el párrafo anterior corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de representación legal de los trabajadores en la empresa, la intervención como interlocutores se regirá por lo previsto en el apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de acuerdo, su contenido deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, que dispondrá de un máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia sea planteada.

2. Asignación de Grupo

Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la adscripción del trabajador al Grupo se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

En el caso de nuevas contrataciones, en el contrato habrá de determinarse el Grupo Profesional.

Capítulo séptimo.- Faltas y sanciones

Art. 87. 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.

Art. 88. 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 trabajadores, 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.

Art. 89. 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 si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
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, compañeras 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, trabajadora 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.

Art. 90. 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, compañeras de trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente sobre el trabajo 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, compañeras 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. El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Art. 91. 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.

Art. 92. 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.

El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

Art. 93. 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 octavo.- Derechos de representación colectiva y sindical

Sección 1ª participación de los trabajadores

Art. 94. 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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 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.

Art. 95. 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.

Las Federaciones sindicales firmantes del Convenio, de acuerdo con la empresa, tendrán funciones de consulta, orientación, propuesta, emisión de informes, etc..., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio

Art. 96. Delegado 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, delegadas de personal. Igualmente podrá haber un delegado, delegada 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, delegadas 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.

Art. 97. 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.

Art. 98. Competencias.

Uno. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1º 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.
- 2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el Art. 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.
- 3º 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.
- 4º 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.
- 5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 6º 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.
- 7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- 8º 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.
- 9º 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 éste, se entregarán al delegado de personal y, en defecto de éste, dichos documentos se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo.
- 10º 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.
- 11º 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.
- 12º 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.
- 13º 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.
- 14º 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.
- 15º.- En las empresas de más de 250 trabajadores, participar en la creación de criterios y procedimientos a la hora de realizar nuevas contrataciones, con el objetivo común entre las empresas y los representantes de los trabajadores de potenciar el género menos representado.

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

Art. 99. 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 1º, 2º, 3º y 4º del 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.

Art. 100. 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.

Art. 101. Promoción de elecciones y mandato electoral.

La promoción de las elecciones y el mandato electoral se regirán por lo establecido en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 102. 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 delegado, delegadas 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, delegada 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:
 - 1º Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - 4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - 5º 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.

Art. 103. Acumulación y concentración del crédito horario.

1. Los delegado, delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa establecerán pactos o sistemas de acumulación del 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 Negociadora 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.

Art. 104.- derecho de información.-

1.- Tablón de anuncios

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.

2.- Correo electrónico

Las empresas que dispongan de su propio dominio de correo electrónico, facilitarán a las secciones sindicales una cuenta de correo electrónico para que puedan enviar y recibir información laboral y sindical. La citada cuenta no se podrá emplear para el envío

de comunicaciones masivas o spam, ni para usos particulares ajenos a la actividad sindical.

Sección 2º Acción sindical

Art. 105. 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 delegado, delegadas de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

Art. 106. Delegados, delegadas, 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 delegado, delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegado, delegadas 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:

- 1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegado, delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2º 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.
- 3º 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.
- 4º Ser informados y oídos con carácter previo a la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.
- 5º 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.
- 6º 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.
- 7º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 8º En materia de reuniones en cuanto al procedimiento se refiera, ambas partes ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.
- 9º Los delegado, delegadas sindicales ceñirán sus tareas a la realización de sus funciones que les son propias.

Art. 107. 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.

Art. 108. 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 9.1º,b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sección 3º derecho de reunión

Art. 109. 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.

Art. 110. Lugar de reunión

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrará 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.

Art. 111. 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.

Art. 112. 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.

Art. 113. 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 tableros de anuncios.

La representación legal de los trabajadores de las empresas subcontratistas y contratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa

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

Capítulo noveno.- Comisión mixta de interpretación del convenio

Art. 114. 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 estará integrada paritariamente por un máximo de 8 miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial. 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:

1º La interpretación y aplicación del Convenio.

2º El análisis y negociación sobre temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes sobre:

a) Expedientes.

b) Crisis.

c) Seguridad e higiene en el trabajo, etc.

d) Seguimiento de los planes de igualdad

3º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4º Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social.

5º Homologar, legitimar y remitir al "BOE" para su publicación, todas las tablas salariales, bien sean nacionales o provinciales, para cualquier sector.

6º Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.

7º Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.

8º Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.

9º 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.

10º 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.

11º 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.

12º.- Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

Art. 115. Procedimiento de la comisión mixta.

1.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o 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.

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

3.- Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

4 La Comisión Mixta podrá emplear en su funcionamiento medios telemáticos, remitiendo a cada una de las representaciones las propuestas de acuerdo por correo electrónico, junto con la documentación necesaria para expresar su posición.

En un plazo máximo de cinco días naturales, cada parte contestará por correo electrónico a la Secretaría de la Comisión, que incorporará las respuestas a un acta, de la que se enviará copia a cada uno de los miembros de la Comisión además de a los interesados.

Art. 116.- Procedimiento de interpretación.

Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Mixta de Interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Art. 117.- Procedimiento de mediación

1.- En aquéllos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Mixta intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.

2.- Propuesta la mediación por las partes en litigio o siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Mixta designará dos mediadores que formarán el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario el más joven.

3.- Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.

4.- Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.

5.- La Comisión Mixta podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Art. 118.- Procedimiento de arbitraje

1.- Las partes enfrentadas en un conflicto podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Mixta o de árbitros designados al efecto por ésta.

2.- El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Mixta quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.

3.- En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.

4.- Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.

5.- La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, se trasladará a la Comisión Mixta.

Capítulo décimo.-acuerdo sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos

Art. 119. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos

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. y U.G.T., acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales Colectivos, (A.S.A.C.)

Capítulo undécimo- Formación

Art. 120.-formación profesional: objetivos

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia.

Art. 121.- Iniciativas de formación

1. Formación de oferta.- Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de Contratos-Programa Sectoriales.

2. Formación de demanda.- Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con cargo al crédito de formación del que anualmente dispongan.

Art. 122.- Formación de trabajadores con contrato de duración determinada

En aplicación de lo establecido en el art. 15.7, tercer apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores con contratos de duración determinada, se concretará la participación de estos en las acciones de formación continua en la empresa.

Art. 123.- Permisos individuales de formación

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en la ORDEN TAS 2307/2007, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar y con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y/o profesional, sin coste a la empresa donde prestan sus servicios.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

Art. 124.- Comisión paritaria sectorial de formación

Según lo establecido en el artículo 35 del R.D. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, que tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del citado R.D.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.
- f) Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del mencionado Real Decreto.
- g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo

Capítulo duodécimo -Seguridad y salud en el trabajo

Art. 125.- Criterios para la política de seguridad y salud en la empresa

1.- Disruptores endocrinos

Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.

2.- Reducción de los tiempos de exposición.

De acuerdo con lo que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se contemplará la reducción de los tiempos de exposición como medida preventiva, en aquellas situaciones de especial riesgo en que sea técnicamente posible.

3.- Acompañamiento en el centro de trabajo

Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

Art. 126.- Fichas de seguridad

En los términos previstos en el artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud se le facilitará las fichas de seguridad de los productos y sustancias peligrosos utilizados en el proceso productivo que, de acuerdo con el artículo 41 de la misma norma, han de proporcionar los proveedores de dichos productos a los empresarios.

Art. 127.- Participación del comité de seguridad y salud

El Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Art. 128.- Delegado de prevención.

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

Al delegado de prevención le corresponderá, además de las competencias en materia de salud, la representación de los trabajadores en materia medioambiental.

Art. 129. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley 31/1995 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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo, hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo, hija menores de nueve meses contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

6.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7.- Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del art. 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

Art. 130. 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.

Art. 131.- 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.

Art. 132.- Ropa de trabajo.

Los trabajadores 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.

Art. 133.- 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.

Art. 134.- Elección de mutua

En la contratación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la decisión será colegiada entre la empresa y el comité de seguridad y salud o los delegado, delegadas de prevención.

Capítulo decimotercero.- Protección contra la violencia de género

Art. 135.- Derechos de la trabajadora víctima de la violencia de género

1.-La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

1.1.-A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

1.2.- En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

1.3.- Suspender su contrato cuando que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En estos supuestos, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

1.4.- A que no se computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2.- Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Convenio.

Capítulo decimocuarto.- Estructura de la negociación colectiva

Artículo 136.- Estructura de la negociación colectiva

1.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito funcional del mismo, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente convenio cuando establezcan condiciones sobre:

-Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- El abono o compensación de las horas extraordinarios y la retribución específica del trabajo a turnos.

-El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

-La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

2.-El presente convenio ha sido negociado al amparo de establecido en el artículo 83.2 del Estatuto del Trabajador y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

2.1.-El Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal será de obligada y preceptiva aplicación para todas aquellas empresas o centros de trabajo que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en el apartado 2.2 y 2.3 del presente artículo.

2.2.-Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandatados por el Convenio Colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

2.3.-Los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de trabajadores afectados presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

Los Convenios Colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio colectivo.

3.-En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En todo caso, las partes firmantes de ese acuerdo hacen un llamamiento a todas las partes en el sentido de instarlas a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa por considerar que el contenido del convenio colectivo supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales en el sector.

Cláusula adicional primera.- Comisiones paritarias

1.- De igualdad

1 Se crea una Comisión para la Igualdad, la cual tendrá entre sus competencias el seguimiento del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el sector. Anualmente se hará una valoración de los Planes de Igualdad en las empresas del sector.

2 Todas las empresas con más de 250 personas en plantillas están obligadas a realizar un Plan de Igualdad.

3 Los Planes se establecerán a partir de un diagnóstico de situación de la empresa, para establecer el diagnóstico la empresa facilitará los siguientes datos:

- Acceso al empleo en el último año
- Contratación Modalidades de contratación en el último año
- Clasificación profesional en el último año.
- Formación en el último año.
- Promoción en el último año.
- Horarios (jornadas flexibles).
- Salarios.
- Protección a la maternidad (evaluación de riesgos laborales)

Todos estos datos se facilitarán desagregados por sexos.

4.- Las empresas comunicarán a la Comisión de Igualdad los planes de Igualdad que otorguen.

2.-De riesgos laborales y medio ambiente

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

Disposición Transitoria sobre adecuación de los importes por Plus de Asistencia distintos a los establecidos en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se determinará los criterios para adecuar los importes retributivos de aplicación en la Empresa a lo establecido en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo, sobre plus de asistencia.

La adecuación en el ámbito de la Empresa del importe del Plus de Asistencia a la cuantía establecida en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo no podrá suponer en ningún caso incremento adicional ni disminución de las retribuciones. Por ello, y con el fin de homogeneizar la estructura retributiva en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo, operará la compensación y absorción con las retribuciones que no estén comprendidas en la estructura salarial del capítulo segundo o que, figurando en dicho capítulo, tengan un importe superior, con independencia de su naturaleza.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de negociación previsto en la presente Disposición Transitoria corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de representación legal de los trabajadores en la empresa, la intervención como interlocutores se regirá por lo previsto en el apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de acuerdo, el contenido del mismo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, que dispondrá de un máximo de quince días para determinar la cuantía del Plus de Asistencia a abonar en la Empresa atendiendo a la regulación que le fuera de aplicación con arreglo al Convenio Colectivo para los años 2012 y 2013, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 194, de 14 de agosto de

2012, y cuyos valores definitivos correspondientes al año 2013 (publicados en el BOE de 18 de marzo de 2013) se hacen constar a tal efecto:

Anexo del CC 2012-13	Denominación	Plus Asistencia del artículo 13 CC	
		Diario	Anual
Anexo II	Tabla General	6,57	1.839,07
Anexo III	Provincia de Madrid	5,82	1.630,29
Anexo IV	Subsector del vidrio al soplete	5,51	1.541,44
Anexo V	Sector de industrias extractivas y explotación y manufactura de minerales industriales	6,57	1.839,07
Anexo VI	Comercio y manufacturas de vidrio plano de Valencia	6,57	1.839,07
Anexo VII	Baldosín cerámico de la provincia de Valencia	4,14	1.159,20
Anexo VIII	Manufactura y comercio de vidrio plano de Barcelona	6,56	1.836,88
Anexo IX	Cerámica de la provincia de Valencia	2,27	635,30
Anexo X	Vidrio de Zaragoza	2,45	685,47

Anexo I.-Grupos profesionales

GRUPO	SECTOR	ACTIVIDAD	
1	ACTIVIDADES TIPO	Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.	
1		Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adies-tramiento y conocimientos específicos.	
1		Carga, transporte, apiñamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.	
1		Ayuda en máquinas vehículos.	
1		Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.	
1		Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.	
1		Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.	
1		Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.	
1		Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como del utillaje necesario en el proceso productivo.	
1		Trabajo basto sin precisión alguna	
1		COMUNES	Limpieza de máquinas.
1			Peón de carga / descarga
1			Peones en general, sea, de limpieza, de mantenimiento, de carga o descarga, etc.
1			Personal de limpieza.
1	AZULEJO & 3º FUEGO	Tirador	
1	OPTICA	Almacenero de carga y descarga en óptica.	
1	VIDRIO SOPLETE	Tubero y limpiador de máquinas de vidrio al soplete	
1	EXTRACTIVAS	Carretillero manual	
1	BALDOSIN CATALAN	Cargador/ descargador vagonetas	
2	ACTIVIDADES TIPO	Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.	
2		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.	
2		Tratamiento de textos básicos.	
2		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.
2		Tareas auxiliares en cocina y comedor.
2		Tareas de oficios industriales (electrónica, automa-ción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpinte-ría, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
2		Labores elementales en laboratorio.
2		Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especia-les ni armas.
2		Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
2		Vendedores sin especialización.
2		Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
2		Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimien-tos de idiomas.
2		Trabajos de reprografía en general; reproducción calcado de planos.
2		Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, factura-ción o similares de administra-ción.
2		Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con caras sólidas, líquidas, etc., con raid de utilización exclusiva.
2		Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.
2		Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
2		Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplaza-mientos de materiales.
2		Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
2		Labores elementales y sencillas en servicio médico.
2	COMUNES	Ayudante de Almacenes, de Expediciones, de Mantenimiento, etc.
2		Embalador.
2		Laborantes de laboratorio químico.
2		Palista.
2		Peón especialista.
2		Retractilador.
2		Ullero.
2	CERAMICA ARTISTICA	Apretador.
2	SANITARIOS	Encajador/Embalador.
2		Molinero/Triturador.
2		Preparador de esmaltes, de pastas, etc.
2		Limpiador.
2	AZULEJO & 3º FUEGO	Ayudante Paletizador

2		Tareas de clasificación
2		Tareas de corte
2		Pintor 3ª
2	REFRACTARIOS	Aprovisionador de material para instalaciones de dosificación
2		Ayudante de almacenes, de expediciones, de mantenimiento, etc...
2		Dosificador en instalaciones manuales
2		Mezclador en instalaciones manuales
2	OPTICA	Almacenador de órdenes de compra/Almacenero.
2		Aprovisionador.
2		Embolsador de serie.
2		Ordenes.
2		Pegador de serie.
2		Pintado de serie.
2		Pulidor de serie.
2	VIDRIO SOPLETE	Embalador (frascos, ampollas, pipetas, carpules, etc...)
2		Especialista de 2ª de taller
2		Controlador.
2	EXTRACTIVAS	Molinero/Triturador
2		Cargador y descargador
2		Descargador de filtros prensa
2		Vigilante
3	ACTIVIDADES TIPO	Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
3		Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
3		Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
3		Vigilancia jurada o con armas.
3		Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
3		Taquimecanografía.
3		Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
3		Operación de equipos, telex o facsímil.
3		Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
3		Grabación y perforación de sistemas informáticos.
3		Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
3		Mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones

		específicas o secretaría.
3		Vendedores avanzados.
3		Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación carga y arrastre.
3		Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
3		Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
3		Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma ya preparación de muestras para análisis.
3		Mando directo sobre un conjunto de trabajadores en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo anual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
3		Toma de datos de procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.
3		Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, isogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.
3		Preparación y montaje de escaparatés o similares.
3		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.
3	COMUNES	Flejadora manual.
3		Auxiliar administrativo.
3		Auxiliar de la sección del taller.
3		Ayudante de expediciones.
3		Ayudante de laboratorio
3		Carretillero mecánico
3		Clasificador de exportación.
3		Conducción de vehículos, que requiera carné clases A y B1.
3		Embaladora de genero acabado.
3		Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas.
3		Oficial de segunda en trabajos de mantenimiento preventivo y curativo.
3		Paletizador y retractilador de clasificado final.
3		Palista de segunda/Mecánico de segunda.
3		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.
3		Preparación de cargas.
3		Realización de venta en locales comerciales.

3		Recepcionista de materias primas.	
3		Servicio de pedidos para envío.	
3	CERAMICA ARTISTICA	Colador/vaciador de moldes de yeso.	
3		Cargador y descargador de vagonetas	
3		Embalaje de piezas manual o con máquinas sencillas	
3		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)	
3		Montaje de flores de escasa complejidad.	
3		Retocado de piezas cocidas de escasa complejidad y calidad	
3		Fabricación de moldes a partir de matrices originales de escasa complejidad y calidad	
3		Barnizado inmersión	
3		CERAMICA ELECTROTECN ICA	Barnizado inmersión
3			Corte, rectificado
3	Ensamblaje		
3	Operario de Extrusionado de pastas y galleteras		
3	Operario de Filtro prensa molino pasta		
3	Operario de tornos copiadores		
3	Repasado, encerado		
3	VAJILLAS	Alimentador de máquina automática de pulir platos.	
3		Auxiliar de la sección del taller.	
3		Auxiliar de taller de barniz.	
3		Barnizadora de maquina automática.	
3		Aplicación de calcas	
3		Cambiador y revisador de refractarios del horno TSR.	
3		Cargador y descargador de todo tipo de hornos.	
3		Clasificador final.	
3		Colador/vaciador de moldes.	
3		Cortador manual de asas.	
3		Chorroador de refractarios.	
3		Descargador de platos y tazas en máquina automática.	
3		Embaladora de genero acabado.	
3		Galletera, preparadora de churros de pasta.	
3		Operario de «unirrolls».	
3		Operario de fabricación automática de platos.	
3		Operario de máquina de fabricación de tazas.	
3		Operario de prensa isostática.	
3		Pegador de asas	
3		Prensador de piezas de troquel.	
3	Preparación de pedidos.		
3	Rectificador final.		
3	Refinador de crudo		

3	SANITARIOS	Almacenero de productos de cerámica sanitaria.
3		Clasificador final.
3		Conductor de hornos.
3		Controlador de esmaltes.
3		Esmaltador.
3		Matricero.
3		Rectificador final.
3		Verificador de pulido de colados.
3		Cargador de camiones de expedición.
3		Cargador y descargador de vagonetas de horno.
3		Pulidor de colado y esmaltería.
3		Verificador de segunda.
3		AZULEJO & 3º FUEGO
3	Ayudante de horno	
3	Ayudante de línea	
3	Ayudante diseñador	
3	Ayudante Montador	
3	Ayudante Pantallista	
3	REFRACTARIO S	Pintores 2ª
3		Cargador de camiones de expedición
3		Cargador y descargador de vagonetas de horno
3		Controlador de instalaciones automáticas de dosificación y mezclado
3		Corte y rectificado de piezas
3		Moldeador de piezas
3		Paletizador y retractilador de clasificado final
3	Prensador	
3	OPTICA	Afinador y preparador de pulido de lentes de serie.
3		Afinador y pulidor de lentes de encargo.
3		Coloración de lentes minerales y orgánicas.
3		Controlador de lentes.
3		Desbaste de lentes de serie y encargo.
3		Endurecido de lentes orgánicas.
3		Inspeccionador de lentes.
3		Lanzamiento y pegado de lentes de encargo.
3		Marcador de sobres para lentes.
3		Montador de lentes simples.
3		Operador de tratamientos multicapas.
3	Preparador de tratamientos.	
3	VIDRIO SOPLETE	Confeccionador de palets
3		Mezclador de pintura.
3	ROTULOS LUMINOSOS	Almacenero
3	FIBRA DE VIDRIO	Controlador de fabricación de fibra de vidrio.
3		Responsable final de línea

3		Responsable de línea fría en fibra de vidrio.	
3	EXTRACTIVAS	Barrenero de 2ª	
3		Cargador de camiones de expedición	
3		Maquinista extracción de 2ª	
3		Ayudante de expediciones.	
3		Mecánico de 2ª	
3		Oficial de ensacadora de 2ª	
3		Palista de 2ª	
3		Perforista de segunda	
3		BALDOSIN CATALAN	Prensista
3			Molinero
3	Preparador de pastas cerámicas y esmaltes		
3	Palista		
4	ACTIVIDADES TIPO	Operador de ordenador.	
4		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.	
4		Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.	
4		Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.	
4		Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.	
4		Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.	
4		Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de "fax".	
4		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.	
4		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.	
4		Despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.	
4		Delineación partiendo de información recibida y	

		realiza-ción de los tanteos y cálculos necesarios.
4		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.
4		Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
4		Tareas de regulación y control que se realizan indistinta-mente en diversas fases y sectores de proceso.
4		Vendedores especializados.
4		Mando directo al frente de un conjunto de trabajadores que receptionan la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.
4		Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estruc-turas, materiales, repuestos, mercancías, etc.
4		Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.
4		Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.
4		Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orienta-ción al público, aten-ción de centralitas telefónicas ocasional-mente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.
4	COMUNES	Auxiliar administrativo.
4		Mecánicos y electricistas de mantenimiento de cerámica de mesa.
4		Actividad polivalente en almacenes (preparación, embalaje, conducción de carretillas elevadores, carga y descarga de camiones con puente grúa, etc.).
4		Administrativo de segunda.
4		Almacenero
4		Ayudante de logística y controladora laboral.
4		Conducción de vehículos, que requiera carné clases C, D y E.
4		Embalador de primera.
4		Flejador en máquina automática.
4		Manejo de paquetes informáticos (hoja de cálculo, base de datos, etc.) y uso de ordenador a nivel de usuario avanzado.
4		Mecánicos y electricistas de mantenimiento.
4		Oficial de mecánica.
4		Oficial de segunda administrativo.
4		Oficiales de primera de mantenimiento.
4		Procesador de datos de calidad.

4		Recepcionista/telefonista.
4		Receptor de pedidos con contacto directo con el cliente.
4		Repartidor de productos de vidrio al soplete con vehículo.
4		Responsable de expediciones.
4		Responsable de planificación de la producción.
4		Técnico de laboratorio
4	VIDRIO PLANO	Biselador, en recto o en forma.
4		Canteador.
4		Cortador.
4		Curvador de lunas.
4		Grabador-Decorador.
4		Maquinista de control numérico.
4		Montador-Decorador de vidrieras.
4		Pintor-Decorador.
4		Templador de lunas.
4		Transformador de vidrio de cámara.
4	CERAMICA ARTISTICA	Alfareros.
4		Cocedores. Horneros
4		Embalaje manual o con máquina compleja de piezas complejas
4		Escultor-Modelador.
4		Esmaltado a pistola
4		Fabricación de moldes y colada de los mismos con complejidad
4		Montador de piezas de cerámica de forma
4		Montaje de flores con complejidad.
4		Pintado y montaje de piezas en crudo complejas
4		Pintores.
4		Repasadores.
4		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)
4		Retocado de piezas cocidas complejas y de alta calidad
4	CERAMICA ELECTROTECNICA	Corte, rectificado pieza compleja
4		Operario de tornos reproductores
4	VAJILLAS	Fileteador a mano
4		Inyectores de barbotina
4		Maquinista de línea automática de platos
4		Maquinista de líneas automáticas de tazas y unirrolls
4		Maquinista de máquina automática IS.
4		Matricero
4	SANITARIOS	Verificador de 1ª

4		Modelista de sanitarios.
4	AZULEJO & 3º FUEGO	Hornero de 1ª
4		2º Maquinista de línea, prensista, técnico de laboratorio
4		Encargado de línea/responsable línea
4		Jefe turno de horno
4		Maquinista cortadora
4		Maquinista de prensa
4		Montador Prototipos
4		Operario cabezal de serigrafía
4		Pantallista
4		Pintores 1ª
4		Segundo de línea
4		Serigrafista laboratorio
4		Tirador de horno de piezas con granilla
4		REFRACTARIOS
4	OPTICA	Jefe de equipo de proceso de fabricación de lentes de serie y encargo.
4		Montador de lentes complejas.
4		Planificador en fabricación de lentes de serie.
4	VIDRIO SOPLETE	Almacenero carretillero de productos de vidrio al soplete.
4		Almacenero del pañol de herramientas.
4		Mantenedor de máquinas de segunda de vidrio al soplete.
4		Controlador de utillaje y calibres.
4		Experto en serigrafía.
4		Mantenedor de máquinas de primera de vidrio al soplete.
4	ROTULOS LUMINOSOS	Encargado de taller de rótulos luminosos y opacos
4		Manipulador de plásticos y láminas vinílicas para rótulos luminosos y opacos.
4		Metalista, Cerrajero para rótulos luminosos y opacos.
4		Montador, instalador de rótulos luminosos y opacos.
4		Pintor en cabina de rótulos luminosos y opacos, armaduras y frontales.
4		Soplador de vidrio para rótulos luminosos.
4	FIBRA DE VIDRIO	Almacenero (de fibra de vidrio).
4		Fibrador, Oficial de primera.
4	ENVASES VIDRIO PROCESO AUTOMATICO	Delineante de 2ª
4		Maquinista de 1ª
4		Maquinista de 2ª
4		Fundidor

4	EXTRACTIVAS	Barrenero de 1ª/Guardas o Encargados de Polvorín.	
4		Maquinista de extracción de 1ª.	
4		Palista de 1ª/Mecánico de 1ª/Cargador, Pegador en interior de Mina.	
4		Perforista de 1ª/Electricistas y mecánicos de 1ª.	
5	ACTIVIDADES TIPO	Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.	
5		Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de los oficios industriales.	
5		Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.	
5		Programador de informática.	
5		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.	
5		Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.	
5		Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.	
5		Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).	
5		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.	
5		Delineación con especialización concreta.	
5		Gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.	
5		Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.	
5		COMUNES	Analista de laboratorio.
5			Contramaestre.
5	Diseñador		
5	Encargado de fábrica		
5	Encargado de taller o fábrica de pequeña dimensión.		
5	Encargados de embalaje, sección de decoración, «colatge», hornos, mantenimiento, moldes, pasta, barniz. etc.		
5	Encargados de taller, de pasta, horno, «colatge», barniz, hornos, etc.		
5	Encargados en general.		
5	Inspector de calidad, métodos y tiempos.		
5	Jefe Almacén		
5	Jefe de Laboratorio		
5	Jefe de logística.		

5		Jefe de talleres de mantenimiento.
5		Jefe de turno.
5		Jefe turno fábrica.
5		Jefes de cuadrilla.
5		Jefes de sección.
5		Jefe de organización
5		Oficial de primera administrativo.
5		Programador informático.
5		Programadora, traductora.
5		Realizar pruebas y ensayos en materiales para control de calidad.
5		Secretaria de Dirección.
5		Secretaria de personal.
5		Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.
5		Técnico de métodos y tiempos.
5	CERAMICA	Capataces.
5	ARTISTICA	Matricero
5	SANITARIOS	Modelista de sanitarios.
5	AZULEJO & 3º FUEGO	Encargado de horno
5		Encargado de laboratorio
5		Encargado de sección
5		Encargado de turno
5		Jefe de línea de decoración
5		Jefe de línea de serigrafía
5		Jefe o 1º maquinista de línea
5	OPTICA	Planificador de compras de materia prima para óptica.
5	VIDRIO SOPLETE	Reglador de máquinas para vidrios al soplete.
5		Servicio de especificaciones de calidad de productos de vidrio al soplete.
5	ROTULOS LUMINOSOS	Encargado de montajes e instalaciones de rótulos luminosos y opacos.
5	ENVASES VIDRIO PROCESO AUTOMATICO	Delineante de 1ª
5	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.
6		Analistas de aplicaciones informáticas.
6		Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.
6		Responsabilidad de una unidad homogénea de

		carácter
6		administrativa o productiva.
6		Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6		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.
6		Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.
6	COMUNES	Director administración de ventas.
6		Administrador comercial.
6		Analista informático.
6		Director de fábrica.
6		Jefe de mantenimiento.
6		Director de personal.
6		Encargado general de fábrica de gran dimensión.
6		Jefe administrativo.
6		Jefe de almacén.
6		Jefe de compras y Jefe de ventas.
6		Jefe de exportación.
6		Jefe de mantenimiento.
6		Jefe de personal.
6		Jefe de sección de producción.
6		Jefe Diseño
6		Jefe de planta
6		Jefe Laboratorio
6		Jefe Producción
6		Proyectista.
6		Responsable del control técnico y de laboratorio químico.
6	ENVASES VIDRIO PROCESO AUTOMATICO	Delineante superior.
6	ROTULOS LUMINOSOS	Ingeniero técnico de instalaciones y de rótulos luminosos.
SIETE	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- 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, carbonos 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, de corte, pulido y manufacturas sobre baldosas 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.
16. Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas anteriormente.
17. 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.
18. 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, ocre, 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 III.- Baremo de lesiones

LESION	% 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 popliteo 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 IV.- Modelo de consulta sobre Clasificación profesional

1.- DATOS GENERALES

Nombre del trabajador

Empresa y centro

Departamento y sección

Denominación del puesto

Grupo profesional actual

Grupo profesional que se reclama

2.- DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
.	.	.
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas:

3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

.

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO
a) TAREAS REGULARES
b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5.- FORMACION Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria. O equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria. O equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa). O equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa. O equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses

Bachillerato, Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgrado			Más de 3 años

6.- DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

7.- RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

- .
- .
- .

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

- .
- .
- .

8.- OBSERVACIONES

9.- CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El Trabajador	RRTT	La Empresa
---------------	------	------------

D/Dª.

D/Dª

D/D

Anexo V.- Recibo individual justificativo del pago de salarios

Empresa: //////////////////////////////////////////////////////////////////	Trabajador: //////////////////////////////////////////////////////////////////	
Domicilio: //////////////////////////////////////////////////////////////////	N.I.F.: ////////////// /	NASS
	GR. PROFESIONAL	GR COTIZACION:
C.I.F.: CCC- SS		

Período de liquidación: del de al de de Total días [_____]

I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
a) Salario base		
b) Complementos salariales del Convenio		
-Plus de homogeneización		
-Plus asistencia		
-Gratificaciones extraordinarias		
-Horas extraordinarias		
-Nocturnidad		
-Turnicidad		
-Domingos y festivos		
-Salario en especie		
-Penosidad		
-Ayuda por hijos en edad escolar		
d) Otros complementos salariales (de la empresa o personales)		
2. Percepciones no salariales		
-Indemnizaciones o suplidos		
-Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
-Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes %		
Desempleo %		
Formación Profesional %		
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor o estructurales %		
No estructurales %		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas %		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		

B. TOTAL A DEDUCIR		_____
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		_____
Firma y sello de la Empresa de de ____	
	RECIBÍ.	
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.		
1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual	_____	
Prorrata pagas extraordinarias	_____	
TOTAL	_____	
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	_____	
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	_____	
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.	_____	