

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16575** RESOLUCIÓN de 1 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (número de código 9904935) que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1997 de una parte por la Asociación Nacional de Empresarios de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales FEMCA-UGT y FECOMA-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordénar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO ESTATAL DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español. El Convenio será un todo orgánico y no se podrá aplicar parcialmente.

##### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos, se entienden sujetos al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus trabajadores. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1, apartado 3.º, y artículo 2.º, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 1997 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1999, a excepción de los artículos y anexos a los que los mismos se refieren indicados a continuación:

4.1 Artículo 23. *Derechos y deberes básicos de seguridad y salud.*

Artículo 24. *Derechos y Deberes específicos de seguridad y salud.*

Artículo 50 y 54. *Antigüedad.*

Artículo 71. *Jornada laboral.*

La vigencia y duración de los artículos reflejados en este apartado comprenderá desde el día 1 de enero de 1997 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1997. No obstante lo anterior, si llegado el vencimiento pactado no se hubiese producido acuerdo expreso sobre su sustitución, adaptación o ampliación continuará vigente el contenido normativo de tales artículos.

4.2 Artículo 20. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

«La vigencia y duración de este artículo comprenderá desde el día 17 de mayo de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

4.3 Artículo 30 y anexo número 1: *Indemnizaciones por accidente.* Capítulo XIV. *Formación continua:* Artículos 95 al 103.

La vigencia y duración de estos artículos comprenderá desde el día 1 de enero de 1997 hasta el día 31 de diciembre del año 2000.

4.4 Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter general o particular, si como consecuencia del proceso de concertación social se produjeran, durante la vigencia del presente Convenio, cambios sustanciales relacionados con la gestión del tiempo de trabajo, duración, redistribución de la jornada u horas extraordinarias; así como nuevas pautas sobre procedimientos de información y seguimiento de los despidos por causas objetivas, las partes negociadoras se comprometen a adaptar dichas modificaciones al texto del presente Convenio sin necesidad de agotar las vigencias pactadas.

##### Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia de este Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

##### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible con inclusión de las tablas de rendimiento y salariales y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

##### Artículo 7. *Incumplimiento.*

Si cualquiera de las partes afectadas incumpliera las obligaciones establecidas en este Convenio, la otra parte demandará lo que proceda en la vía legal correspondiente.

##### Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, existan en los convenios de ámbito inferior así como aquellas otras que a nivel individual tengan reconocidas los trabajadores.

En la aplicación del párrafo anterior, las condiciones económicas se valorarán en cómputo anual.

## CAPÍTULO II

### Comisiones paritarias

##### Artículo 9. *Comisión Mixta de interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán Vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales intervinientes, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Ladrillos, Tejas y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT).

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la Asociación de Fabricantes de Tejas y Ladrillos.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por las dos terceras partes de la misma.

#### Artículo 10. *Funciones de la Comisión Mixta de interpretación.*

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- g) Subsanciar posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.
- h) La elaboración de la correspondiente hoja oficial estadística relacionando todas aquellas empresas autorizadas a hacer uso de la cláusula adicional cuarta sobre inaplicación o descuento salarial.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo, y siempre y cuando alguna de las partes lo soliciten, en este caso concreto, la Comisión se reunirá obligatoriamente en un plazo no superior a veinticinco días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

Cuando una parte desee utilizar de alguno de los supuestos contemplados en los apartados la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuestas de solución.

#### Artículo 11. *Subcomisión Paritaria de Productividad.*

Se constituye una Subcomisión Paritaria de Productividad que entenderá y fallará todos aquellos problemas que surjan con motivo de la aplicación de las tablas de rendimientos normales.

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

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

#### Artículo 12. *Constitución y funcionamiento.*

La Subcomisión estará formada y funcionará en la misma forma que la Comisión Mixta de Interpretación, según lo establecido en los artículos 9 y 10 de este mismo texto.

#### Artículo 13. *Comisiones Paritarias Provinciales.*

En las provincias en que no existan se podrán crear Comisiones Paritarias. Las funciones de las Comisiones Paritarias Provinciales serán las específicas que en cada momento les confiera, por delegación, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Estatal o Subcomisión de productividad o Comisión de Salud Laboral, conservando siempre ésta su facultad decisoria, y por ello, ratificará o rectificará la actuación provincial.

Si por cualquier motivo no existiera acuerdo, en los niveles provinciales, las partes afectadas, conjunta o individualmente elevarán el correspondiente informe a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal, quien resolverá, conforme a las competencias conferidas en el artículo 10 de este texto.

#### Artículo 14. *Comisión Mixta de Salud Laboral.*

a) Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la salud laboral, productividad y absentismo, acuerdan constituir una Comisión Mixta de Salud Laboral que regirá su actuación a través de los siguientes criterios:

1. Mantendrá reuniones periódicas con el fin de desarrollar un exhaustivo seguimiento de la seguridad y salud en el sector.
2. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.
3. Podrá formular, en su caso, propuestas a las que se llegue de común acuerdo, adoptando las determinaciones que resulten más apropiadas.
4. Los representantes de las organizaciones firmantes podrán ser asistidos por Asesores, cuando sea necesario.

b) Como objetivos prioritarios de esta Comisión Mixta se enumeran los siguientes:

Hacer un estudio sobre aquellas enfermedades o dolencias que mayor incidencia tienen entre los trabajadores del sector.

Exigir que el reconocimiento médico anual incida especialmente sobre las dolencias que más se presentan entre los trabajadores del sector.

En base a los estudios realizados proponer a los organismos de la Seguridad Social el reconocimiento de las dolencias que estime, en su caso, hayan de ser declaradas como enfermedad profesional.

Cuantas otras cuestiones considere oportuno en este campo de la salud laboral y la seguridad e higiene.

c) La Comisión Mixta de Salud Laboral regirá su actuación mediante el Reglamento que ella misma fije.

### CAPÍTULO III

#### Eficacia, contenido, modalidades e indemnizaciones del contrato de trabajo

#### Artículo 15. *Libro de matrícula.*

En ningún caso el trabajador podrá comenzar a trabajar sin que previamente se hubiere procedido a su inscripción en el libro de matrícula del centro, habilitado por la Autoridad Laboral competente.

#### Artículo 16. *Forma de contrato.*

1. La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará, obligatoriamente, a través de contrato escrito, con independencia de la modalidad de contratación. De no observarse la referida obligación el contrato se considerará, en todo caso, concertado por tiempo indefinido.

El mencionado contrato, necesariamente, será registrado en la Oficina de Empleo en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la fecha de comienzo de la prestación laboral.

2. Necesariamente se hará constar en todos los contratos de trabajo, la profesión y la categoría profesional en la que queda encuadrado el trabajador.

#### Artículo 17. *Período de prueba.*

1. El período de prueba deberá concertarse siempre por escrito en el contrato de trabajo.

La duración máxima de los distintos períodos de prueba, atendiendo a cada puesto de trabajo, queda establecida en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo.

2. El resultado del período de prueba se hará constar también por escrito, al que se unirán los partes de trabajo diarios o semanales del trabajador en prueba. En dicho proceso tendrán intervención los representantes de los trabajadores.

3. Si el período de prueba no constase por escrito se entenderá que no existe.

4. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

5. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

6. La situación de incapacidad transitoria (IT) que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo hasta un plazo máximo de cinco meses contados desde el día de la baja médica. Podrán pactarse períodos más amplios de interrupción de acuerdo con la legislación vigente o bien por pacto individual o colectivo.

#### Artículo 18. *Contrato de fijo de plantilla.*

El contrato de fijo de plantilla es aquel que conciertan un empresario y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por determinación normativa, administrativa o judicial lleve aparejada esta condición. Será la modalidad de contratación prioritaria a realizar por empleadores y trabajadores en todas las industrias y centros de trabajo incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

El cese por dimisión voluntaria del trabajador deberá ser preavisado con una antelación mínima de 15 días naturales. La omisión del citado plazo de preaviso conllevará, a favor del empresario, una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos.

#### Artículo 19. *Contrato de trabajo Fijo Discontinuo.*

1. Cuando las empresas posean sistemas productivos que estén afectados directamente por el clima, fundamentalmente el frío, de tal forma que resulta en la práctica imposible mantener la empresa en producción durante todos los días del año, podrán concertar con sus trabajadores contratos para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo.

2. Este contrato de trabajo se regirá por lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores, por la especificaciones que se detallan en este Convenio y por la legislación específica y general que le afecte.

3. El contrato de trabajo a que se refiere este artículo tendrá por objeto la realización de trabajos de ejecución cíclica por motivos climáticos dentro de la actividad normal y permanente respecto del objeto de la empresa.

4. La imposibilidad de la prestación laboral durante todos los días del año por motivos climáticos a que se refiere este artículo y que posibilita el presente contrato, tendrá efectividad entre el día 15 de noviembre de cada año y el 15 de marzo del siguiente. De tal forma que cualquier otra suspensión o paralización de la actividad productiva por causas climatológicas fuera del período mencionado, habrá de realizarse de acuerdo con la legislación laboral.

Si el tiempo lo permite, la empresa podrá adelantar la fecha de inicio de campaña antes del 15 de marzo o retrasar la terminación a fechas posteriores al 15 de noviembre, o ambas, cosas.

5. En todo caso, en cada campaña, el contrato de trabajo para trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo a que se refiere este artículo, tendrá una duración mínima de dos terceras partes del año natural.

6. Al finalizar la campaña de cada año, con una antelación mínima de siete días naturales, la empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador la finalización de la misma y la consiguiente suspensión del contrato de trabajo hasta el inicio de la nueva temporada productiva.

7. Los trabajadores contratados para prestar sus servicios en una empresa durante una campaña habrán de ser llamados al inicio de la siguiente, bien mediante entrega de comunicación escrita y personal al trabajador, que firmará el correspondiente recibí de la copia entregada, bien mediante correo certificado con acuse de recibo; bien mediante telegrama, con una semana de antelación el inicio de la campaña.

8. En caso de que el trabajador no fuera llamado al inicio de la campaña siguiente, según lo preceptuado en el número anterior, podrá reclamar en procedimiento por despido, que será nulo a todos los efectos. El inicio del plazo para la reclamación por despido se computará desde el día siguiente a aquel en que todas las unidades de fabricación de la empresa se encuentren en funcionamiento normal. En caso de comienzo adelantado de la campaña, el plazo para la reclamación comenzará el día 15 de marzo.

9. En el supuesto de que un trabajador se encontrarse en situación de IT al inicio de una temporada o campaña, la empresa vendrá obligada a dar de alta al trabajador en la misma, el día en que la unidad de fabricación

a cuya plantilla pertenece el obrero se encuentre en funcionamiento normal. Servirá de base de cotización y percepción económica del trabajador la que realmente le correspondiera si hubiese estado trabajando.

10. Si el trabajador preaviso del comienzo de la campaña no acude al trabajo dentro de los cuatro días siguientes al día señalado, sin causa justificada, incurrirá en falta muy grave y el empresario podrá optar por la extinción del contrato.

11. Las vacantes que se produzcan en la empresa de personal fijo de plantilla que presta sus servicios durante todos los días del año, serán cubiertas por los trabajadores para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, previa prueba de aptitud realizada por la empresa de acuerdo con las normas que se establecen en este Convenio, entre los trabajadores del mismo puesto de trabajo que lo soliciten. En caso de que no hubiera en ninguna solicitud, la empresa designará libre y directamente al trabajador que haya de pasar a ser fijo de plantilla.

12. A la finalización de cada temporada, la empresa, junto con el pago de salarios correspondientes al mes o fracción de éste pendiente de pago, abonará la liquidación correspondiente, cuyo justificante se realizará en hoja de nómina aparte para aquellos conceptos que no se hayan prorrateado. A efectos de cálculo de las pagas extraordinarias se considerará la fracción inferior a un mes como mes completo.

#### Artículo 20. *Otras modalidades de contratación laboral.*

##### 1. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

###### A) Duración:

El período máximo dentro del cual se podrán realizar este tipo de contrato será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido (es decir, trece meses y medio).

###### B) Prórrogas:

Transcurridos los seis primeros meses se admitirán dos únicas prórrogas; la primera de las cuales tendrá una duración mínima de cuatro meses y la segunda por el tiempo que acuerden las partes sin rebasar en ningún caso la duración máxima legalmente establecida.

C) Aquellos contratos concertados al amparo del artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que, a fecha 8 de mayo de 1997, no hubiesen agotado la duración correspondiente de acuerdo con el momento de su celebración, podrán extender su duración mediante prórroga o prórrogas hasta el límite máximo contemplado en el presente apartado.

En estos supuestos, transcurridos los seis primeros meses, las prórrogas deberán efectuarse por períodos mínimos de seis meses.

2. Los contratos de trabajo a los que se refiere el presente artículo se extinguirán negando su término, previa denuncia escrita por cualquiera de las partes.

En caso de denuncia, la parte que la formule deberá notificar por escrito a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días naturales con independencia de la duración del contrato.

El empresario podrá sustituir el preaviso anterior por una indemnización equivalente a los salarios de los días de preaviso omitidos, el cálculo se efectuará sobre el promedio del salario real percibido por el trabajador durante los dos meses anteriores al de producirse el cese.

Aquellos contratos que llegado a su término no hubieran sido denunciados, se entenderán prorrogados por tiempo indefinido, salvo que la legislación que regule dicho contrato establezca una prórroga automática hasta un plazo máximo.

#### Artículo 21. *Indemnizaciones.*

1. Los contratos que se concierten para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, derivan en favor del trabajador la siguiente indemnización, a su término por expiración del tiempo convenido:

Veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses, los períodos de tiempo inferiores al año, para aquellos contratos concertados antes del día 17 de mayo de 1997.

A partir de la fecha indicada en el apartado anterior, la indemnización será de: Dieciséis días de salario por año trabajado.

2. Contratos de trabajo cuya duración mínima sea de ciento ochenta días, a excepción del contrato de lanzamiento de nueva actividad, y con-

tratos por obra o servicio determinado, correspondientes a oficios principales y no auxiliares de las empresas afectadas por el presente Convenio, devengarán en favor del trabajador una indemnización a su término por realización del servicio o expiración del tiempo convenido, cifrada en:

**2.1 Cuando la denuncia haya sido efectuada por el trabajador:**

Contratos celebrados cuya duración mínima sea de ciento ochenta días, doce días de salarios por año de servicio.

**2.2 Cuando la denuncia haya sido efectuada por el empleador:**

Contratos cuya duración sea de tres o para obra o servicio superiores a tres años: Doce días de salario por año de servicio.

Contratos cuya duración sea de dos años y menos de tres: Catorce días de salario por año de servicio.

Contratos cuya duración sea de un año y menos de dos: Dieciséis días de salario por año de servicio.

Contratos cuya duración sea menos de un año: Veinte días de salario por año de servicio.

Los días de salario por año de servicio se prorratearán por meses para aquellos períodos de tiempo inferiores al año.

**3. Las indemnizaciones fijadas en el apartado 2 anterior, podrán reducirse en dos días de salario por año de servicio, siempre que dichas indemnizaciones sean superiores a las establecidas legal o reglamentariamente, en el supuesto que el trabajador falte, injustificadamente, al trabajo de acuerdo con la siguiente escala:**

**3.1 Contrato de tres o más años:** Si se producen cuatro o más ausencias en los últimos dos años.

**3.2 Contratos de dos y menos de tres años:** Si se producen cinco o más ausencias durante toda la vigencia del contrato.

**3.3 Contratos de uno y menos de dos años:** Si se producen tres o más ausencias durante toda la vigencia del contrato.

**3.4 Contratos de menos de un año:** Si se producen dos o más ausencias durante toda la vigencia del contrato.

A los exclusivos efectos de la regla anterior se entenderá por ausencia, faltar injustificadamente al trabajo durante más de media jornada diaria.

**4. En los contratos no sujetos a indemnización en la legislación general, el trabajador perderá las indemnizaciones pactadas en los puntos anteriores, si el empresario le ofrece una prórroga por tiempo indefinido y con la misma categoría profesional y éste no la aceptase.**

**Artículo 22. Boletines de cotización.**

Las empresas deberán colocar en lugar destacado de los centros de trabajo el boletín de cotización (modelos TC-1 y TC-2) o copia cotejada de los mismos que recoja las cuotas últimamente ingresadas. Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dichos documentos de cotización a los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, dentro de los diez días naturales siguientes a la finalización del plazo de recaudación establecido por la legislación vigente como plazo reglamentario.

De no existir representación legal de los trabajadores en el centro se actuará en la forma en que se establece en el párrafo primero de este artículo.

**CAPÍTULO IV**

**Seguridad y salud en el trabajo**

**Artículo 23. Derechos y deberes básicos.**

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o

para sus compañeros o terceros, así como el uso de un local adecuado para impartir los mismos, ya sea con servicios y locales propios si los tuviera, o bien sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Igualmente se realizará un curso sobre seguridad e higiene una vez al año. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

En materia de medidas de emergencia o situaciones con riesgo grave e inminente se estará a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente las partes manifiestan y coinciden en que es preciso potenciar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando su generación, su emisión y su transmisión.

Para disminuir la siniestralidad laboral se potenciarán acciones formativas e informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo, potenciando los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los servicios médicos de la empresa.

Las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los convenios de la OIT sobre materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

Se crea una Comisión Mixta de Salud Laboral regulada en el artículo 14 del presente Convenio.

**Artículo 24. Derechos y deberes específicos.**

**1. Todas las empresas deberán dar instrucciones detalladas a su personal sobre la forma en que deban desarrollarse los diferentes trabajos, incluso individualmente o por escrito, si ello fuere preciso.**

**2. En todos los centros de trabajo deberán colocarse en sitio bien visible un tablón de anuncios exclusivamente para Seguridad e Higiene, donde necesariamente se expondrá:**

a) Documento de constitución del Comité de Seguridad y Salud.

b) Copia de las últimas actas de las sesiones celebradas por el Comité de Seguridad y Salud del centro, si lo hubiere.

c) Direcciones y teléfonos de contacto con hospitales y servicio de ambulancia más cercanos al centro de trabajo.

d) Instrucciones en caso de producirse un accidente, y muy especialmente un plan de evacuación de heridos.

e) Teléfonos de las personas designadas por la empresa para intervenir en caso de accidente.

f) Dirección y teléfonos de bomberos y policía.

**3. En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín portátil, así como de los útiles necesarios para primeros auxilios. Estarán bien situados y convenientemente señalizados. Todo el personal deberá conocer su ubicación.**

En los centros de trabajo con plantilla de 50 trabajadores o más, no dependientes de empresa con servicio médico, existirá un local destinado exclusivamente a la asistencia sanitaria de urgencia.

**4. Las empresas cuidarán de proteger los engranajes, transmisiones, etcétera, y aquellas máquinas y aparatos como molinos, desintegradores, galleteras de hélice, prensas y otros, instruyendo a los trabajadores que los manejan, limpian y reparan para que lo hagan sin peligro.**

En aquellos casos en que sea técnicamente imposible la protección total de los carros cortadores, en su proximidad se pondrá un aviso al personal, en forma visible, advirtiendo del peligro de introducir la mano debajo de los alambres cortadores.

**5. Deberán tomarse las precauciones adecuadas para impedir que el personal inhale polvo desprendido de la arcilla, extremándose la precaución cuando el sistema de fabricación reduzca esta materia a polvo seco, dotando en este caso de elementos de protección personal, caretas y gafas a los trabajadores expuestos.**

**6. El trabajo de los cargadores y descargadores de horno se regula, en lo que permita el número de operarios que integren las cuadrillas, de modo que éstos alternen en las operaciones de carga y descarga y en las de arrastre, al objeto de igualar el tiempo que cada uno permanezca en el interior del horno y que este tiempo se reduzca al mínimo posible.**

**Artículo 25. Reconocimientos médicos.**

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Se efectuarán reconocimientos médicos previos de ingreso cuando aquéllos, exclusivamente, tengan como fines diagnosticar enfermedades susceptibles o no de tratamiento, compatibles o no con el trabajo en general o con cualquier trabajo específico que hubieran de realizar.

2. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad se informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento.

3. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto.

4. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

5. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

#### Artículo 26. Disposiciones comunes a los artículos 23, 24 y 25.

Quedan vigentes los contenidos normativos recogidos en los artículos indicados en todo lo que no se opongan a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante lo anterior, esta regulación transitoria podrá quedar automáticamente derogada cuando se produzca la adaptación al sector de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Este trabajo deberá incorporarse como texto normativo al presente a más tardar el 1 de enero de 1998.

#### Artículo 27. Prendas de trabajo.

A todos los trabajadores les serán entregados dos trajes adecuados al año (en abril y octubre), uno de verano y otro de invierno.

Igualmente les serán entregados calzados y guantes o manoplas en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de calzado o manoplas apropiados, se dará traslado del problema a la Comisión Mixta de Salud Laboral, que emitirá el oportuno informe.

La protección contra el agua y la humedad, cuando la forma de trabajo y las circunstancias así lo exigieran, se realizará mediante botas altas de goma y ropa impermeable.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

#### Artículo 28. Vestuarios y lavabos.

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de vestuarios provistos de armarios metálicos o de madera para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar ésta y sus efectos personales debidamente recogidos. Los armarios estarán provistos de llave, una de las cuales se entregará al trabajador y otra quedará en la oficina para casos de emergencia.

A estos locales estarán acopladas las salas de aseo dispuestas con lavahoyos y duchas, con agua fría y caliente; el número de grifos será, por lo menos, de uno por cada cuatro operarios por turno, y el de ducha, también de una por cada cinco trabajadores, de las cuales, por lo menos una cuarta parte, se instalarán en cabinas individuales.

#### Artículo 29. Agua potable.

Las empresas facilitarán a su personal, en los lugares de trabajo, agua potable.

#### Artículo 30. Indemnizaciones por accidente.

Todas las empresas dispondrán de una póliza de accidente que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente, en la forma y cuantía establecidas en el anexo número 1 del presente Convenio.

Para aquellos trabajadores de nueva contratación, la vigencia comenzará desde el momento de ingreso en la empresa.

A los efectos del devengo de las cuantías establecidas por invalidez se entenderá como fecha de hecho causante y por tanto fecha de devengo y pago de cuantías, la del momento cuando se produjo el accidente.

Si una empresa decidiera concertar la póliza a la que alude el presente artículo con independencia de la suscrita, de forma conjunta, por HISPALYT, deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores copia testimoniada de la misma así como el oportuno justificante de estar al corriente de pago.

#### Artículo 31. Indemnización por fallecimiento.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas a este Convenio colectivo, causarán en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus herederos testamentarios o legales el derecho a percibir una indemnización en la cuantía señalada en el anexo 2 del presente Convenio que serán abonadas directamente por la empresa, pudiendo suscribirse para ello una póliza de seguros combinada con la póliza de accidentes establecidas en el artículo anterior.

### CAPÍTULO V

#### Condiciones de trabajo

#### Artículo 32. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 33. Productividad.

Las tablas de rendimiento pactadas en el Convenio de 1983, seguirán siendo de aplicación en su totalidad durante la vigencia del presente Convenio. Se adjuntan como anexo número 6 del presente Convenio las tablas aludidas.

Las tablas de rendimientos normales pactadas en el presente Convenio afectarán a todas las provincias que no tengan otras en vigor a la firma del mismo. En aquellas provincias o empresas que tengan rendimientos vigentes con el carácter de normales o mínimos, se seguirán aplicando las mismas siempre y cuando se ajusten a las condiciones de trabajo consideradas como normales y pactadas en el presente Convenio Estatal.

Se considerarán como normales los rendimientos que hasta la fecha se hayan pactado como mínimos. Para aquellos puestos de trabajo donde no exista rendimiento establecido, ni módulo de comparación, se tomará como rendimiento normal el desarrollado por el trabajador durante el período de prueba.

Se crea una Subcomisión Paritaria de Productividad, regulada en el artículo 11 del presente Convenio.

#### Artículo 34. Metodología, aplicación y control de la productividad.

Las tablas de productividad o rendimiento normal que se acuerdan en este Convenio, y las existentes en los diferentes Convenios Provinciales se ajustan a los principios generales que a continuación se describen.

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

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

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

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

a) Calidad o condiciones de los materiales a emplear, con las máximas precisiones, sobre su naturaleza, características, situación, etc.

b) Condiciones de los medios auxiliares que se han de emplear en la realización del trabajo, como maquinaria, herramientas en general, elementos y dispositivos de seguridad e higiene, y en general todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.

c) Condiciones climatológicas y meteorológicas que incidan en la aplicabilidad de la tabla, así como en la salud de los trabajadores (temperatura, ambiente, humedad). En este sentido, se calcularán los factores que influyan en las mismas por razones de temperatura, de humedad, frío, etc.

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

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

#### Artículo 35. *Confección de las tablas de productividad o rendimiento.*

La realización de este estudio se ha hecho mediante observaciones o muestreos, teniendo en cuenta todos los condicionamientos que concurren en la realización de un determinado trabajo sometido a observación.

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

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

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

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

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

#### Artículo 36. *Absentismo.*

Las partes firmantes de este Convenio reconocen el grave problema que para la economía, no sólo de las empresas sino también del país supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en las empresas.

La suspensión de los contratos de trabajo prevista en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sólo se computará cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

#### Artículo 37. *Partes de trabajo.*

El trabajador, en aquellas empresas donde así lo tuviera establecido o se establezca, vendrá obligado a redactar y firmar un parte de trabajo diario o semanal. En caso de discrepancias sobre el trabajo efectuado, deberán intervenir los representantes legales de los trabajadores (Delegado de Empresa, Comité de Empresa o Delegado Sindical).

En el caso de impedimentos excepcionales para la redacción del mencionado parte, éste será redactado por o en presencia de un representante del trabajador y del trabajador mismo.

El parte que facilitará la empresa contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- Nombre de la empresa.
- Sección.
- Nombre del trabajador.

Horario de trabajo.

Observaciones, alegaciones e incidencias.

Producción.

Igualmente será obligación, donde se haga parte de trabajo, que las empresas entreguen al trabajador justificante de haber entregado éste los partes de trabajo.

#### Artículo 38. *Trabajo con incentivo.*

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajos, tareas o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan unos ingresos proporcionalmente a los normales.

En los trabajos a tarea, cuando el trabajador termine ésta antes de finalizar la jornada legal, las empresas podrán optar entre que continúe prestando su servicio hasta el cumplimiento de la citada jornada o que abandone el trabajo. La continuación del trabajo será optativa por parte del trabajador.

En el primer caso, el trabajador que permanezca prestando sus servicios, al menos con actividad normal, percibirá el salario del tiempo invertido después de haber terminado su tarea y hasta cumplir la jornada reglamentaria, con los recargos fijados para las horas extraordinarias, sin que éstas se computen a efectos del límite señalado por la Ley.

#### Artículo 39. *Salario garantizado en estos trabajos.*

En el establecimiento de los sistemas de incentivos, destajos, tareas o primas, se deberá garantizar al trabajador, al menos, un aumento de un 25 por 100 sobre los salarios fijados en el presente Convenio.

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 a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho, como mínimo, al salario de su categoría con el aumento del 25 por 100.

Si las causas que motivaron la disminución de rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución con el promedio de los salarios del día anterior trabajado.

Cuando los motivos no sean imputables a descuido o negligencia de la empresa e independiente de la voluntad del trabajador, se pagará a los obreros afectados a razón del salario del Convenio. Entre estos casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o materiales y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado en los supuestos de los párrafos segundo y tercero, o al salario de Convenio aludido en el párrafo cuarto, es indispensable que el trabajador haya permanecido en lugar o puesto de trabajo.

#### Artículo 40. *Procedimiento de implantación, suspensión y revisión de los sistemas.*

##### 1. Procedimiento de implantación:

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren los artículos 38 y 39, en las empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes, será el que sigue:

1.1 La creación de un sistema de retribución de primas o incentivos de no existir anteriormente, requiere que, con carácter previo, los representantes legales de los trabajadores emitan el oportuno dictamen, para lo cual la empresa facilitará los datos concretos que sean necesarios, tales como: Trabajadores afectados, cuantías, unidad tipo de retribución, etc.

1.2 Para el establecimiento de tarifas y sistemas de organización se fija un período de prueba que no podrá ser inferior a dos meses, ni superior a tres.

1.3 Antes de terminar el período de prueba, los representantes legales de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo, razonado y por escrito, ante la empresa con el sistema o método que se intente implantar.

1.4 En el plazo de diez días después de recibir el escrito de los representantes legales de los trabajadores, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones.

1.5 Contra la decisión de la empresa, los representantes legales de los trabajadores podrán recurrir ante la autoridad judicial.

1.6 Durante un plazo no inferior a quince días, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

1.7 De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

## 2. Revisiones:

La revisión de los métodos y tarifas de incentivos se efectuará, bien por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o bien por resolución autorizante de la autoridad laboral cuando no se llegase al acuerdo mencionado, y siempre fundamentado en algunos de los hechos siguientes:

2.1 Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 1 00 por 1 00 de las señaladas para destajo, primas y análogos, o en el 40 por 100 en actividades medidas.

2.2 Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan con las establecidas.

2.3 Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de las empresas.

2.4 Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

2.5 Cuando por error de cálculo o modificación de métodos o instalaciones no alcance el salario el incremento del 25 por 100 en la actividad no medida.

2.6 Cuando sufran cambios o alteraciones los baremos o valores al regular el régimen de incentivos.

2.7 Cuando las circunstancias económicas lo aconsejen.

Los incentivos o primas a la producción, serán satisfechas al trabajador por mensualidades vencidas, salvo los supuestos de liquidación por cese que se abonarán proporcionalmente al rendimiento efectuado durante esa fracción de mes.

## 3. Reclamaciones de los trabajadores:

En la implantación, revisión y supresión del régimen de incentivos, los trabajadores disconformes, podrán reclamar ante la autoridad judicial, sin perjuicio de continuar observando las normas establecidas por la empresa, hasta que se decida lo que proceda.

## Artículo 41. Trabajo de los menores.

1. Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, tanto los de nuevo ingreso como los que viniesen prestando sus servicios a la entrada en vigor del presente Convenio, deberán ser destinados a aquellos puestos de trabajo donde queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad de los mismos.

2. Queda expresamente prohibido para estos trabajadores:

a) El trabajo en período nocturno.

b) Manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos, carros, cortadores y en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes.

c) Los trabajos de transporte, empuje o arrastre de cargas que representen un esfuerzo físico superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos superiores o condiciones de trabajo distintas, a los autorizados/as por la legislación vigente en esta materia.

d) La realización de horas extraordinarias.

e) Los puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos.

f) Aquellos puestos de trabajo donde se produzcan polvos perjudiciales, vapores o emanaciones tóxicas y aquellos otros donde exista marcado riesgo de incendio o explosión. Se prohíbe además no sólo el trabajo activo, sino la simple permanencia en los locales en que esos trabajos se desarrollen.

g) El trabajo a destajo.

h) El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción.

i) El puesto de trabajo de vigilante.

j) Aquellos otros puestos de trabajo o actividades que, a juicio de la autoridad laboral competente, prohibida en uso de sus competencias.

k) Cuantos otros puestos o actividades estén o puedan quedar prohibidos por disposición legal o reglamentaria.

3. Si como consecuencia de la aplicación del apartado primero de este artículo, los trabajadores tuvieran que ser trasladados a otros puesto de trabajo al que no alcanzasen las prohibiciones contenidas en el apartado segundo, ese cambio de puesto de trabajo, no representará, en ningún caso, perjuicio económico ni de ninguna otra clase para el trabajador.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación profesional

#### Artículo 42. Clasificación general.

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

#### Artículo 43. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, existan —referidas a la clasificación profesional— tanto en los Convenios de ámbito inferior como aquellas otras que, a nivel individual, tengan reconocidas los trabajadores.

#### Artículo 44. Distribución funcional del personal.

##### Área técnica.

Personal que desempeña en las empresas las funciones propias relacionadas con sus conocimientos técnicos profesionales.

##### División:

##### A) Personal Técnico Superior y Medio:

Personal que presta sus servicios en relación con el título que poseen de Universidad, Escuela Técnica o Escuela Especial, legalmente reconocido o convalidado.

##### B) Personal de apoyo técnico:

Personal que presta sus servicios en relación con los conocimientos técnicos adquiridos que poseen, bien por la larga práctica de una especialidad técnica, bien por haber seguido con aprovechamiento cursos de formación y perfeccionamiento.

##### Área informática y sistemas.

Personal que desempeña en las empresas las funciones propias relacionadas con sus conocimiento técnicos profesionales específicos en esta materia.

##### División:

##### A) Personal Técnico Superior y Medio.

##### B) Personal de apoyo técnico.

##### Áreas de administración.

Personal que desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación de toda clase de documentos referentes a la marcha de la empresa.

##### División:

##### A) Personal Técnico Administrativo Superior y Medio.

##### B) Personal administrativo.

Personal que presta sus servicios en relación con los conocimientos administrativos adquiridos que poseen, bien por la larga práctica de una especialidad administrativa, bien por haber seguido con aprovechamiento cursos de formación y perfeccionamiento.

##### Área comercial.

Personal que desempeña en las empresas funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de las mismas, en sus diferentes modalidades.

##### Área operativa.

Personal que lleva a cabo la ejecución material de los trabajos relacionados con el oficio y categoría profesional concertados o adquiridos ambos, actuando siempre bajo Dirección superior.

**Área auxiliar.**

Trabajadores que, sin pertenecer a las demás áreas enumeradas, realizan en las empresas funciones auxiliares y complementarias que sin ser fundamentales en las industrias sujetas a las actividades afectadas por este Convenio Colectivo ni típicas de ellas, se utilizan por las empresas formando parte del personal de las mismas.

Descripción de determinados puestos de trabajo en las industrias de tejas y ladrillos.

**Ingeniero o Licenciado en:**

Nivel: 1.

Grupo cotización: 1.

Período prueba: Máximo seis meses.

Categoría: Ingeniero o licenciado.

**Ingeniero Técnico:**

Diplomado o Perito:

Nivel: 2.

Grupo cotización: 2.

Período de prueba: Máximo cinco meses.

Categoría: Titulado medio.

**Jefe de Fábrica:**

Nivel: 3.

Grupo cotización: 3.

Período de prueba: Máximo cinco meses.

Categoría: Jefe de Fábrica.

Es el responsable directo del desarrollo y gestión de la fábrica, de la aplicación y seguimiento de las normas de Seguridad e Higiene o Salud Laboral.

Constituye el representante adecuado por la empresa en el centro de trabajo.

Está al frente de todo el personal e instalaciones establecidas en la fábrica, impartiendo las directrices para su perfecta organización, coordinación y funcionamiento.

**Aspirante:**

Nivel: 11.

Grupo cotización: 10 u 11.

Período prueba: Máximo dos semanas.

Categoría: Aspirante.

Quedan encuadrados en este puesto todos aquellos trabajadores menores de dieciocho años, pudiendo prestar sus servicios dentro de las distintas áreas profesionales donde queden situados con el inicio de su relación laboral.

Los directivos y mandos intermedios de las empresas velarán muy especialmente por la aplicación, a este grupo de trabajadores, de cuantas medidas les sean aplicables en materia de seguridad e higiene o salud laboral.

El salario a percibir por estos trabajadores será, como mínimo, el 70 por 100 del establecido para el nivel X.

**Área técnica.**

Personal de apoyo técnico.

Fabricación.

**Encargado general de fábrica:**

Nivel: 3.

Grupo cotización: 3.

Período prueba: Máximo cuatro meses.

Categoría: Encargado General.

Tiene mando directo sobre encargados y personal de secciones y talleres. Vigila e inspecciona las diferentes fases de la fabricación, responde de la disciplina y seguridad del personal, distribuye el trabajo, vigila la buena ejecución del mismo (reposición de piezas, máquinas, conservación de instalaciones).

Proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Coordina a uno o varios encargados a su cargo si los hubiere. Posee además los conocimientos propios de éstos.

Es responsable de la organización y funcionamiento de los trabajos en la fábrica y muy especialmente en el cumplimiento de cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene o Salud Laboral.

Encargado de fábrica manual de menos de veinticinco trabajadores.

Nivel: 4.

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo tres meses.

Categoría: Encargado fábrica.

Tiene mando directo sobre encargados y personal de secciones y talleres. Vigila e inspecciona las diferentes fases de la fabricación, responde de la disciplina y seguridad del personal, distribuye el trabajo, vigila la buena ejecución del mismo (reposición de piezas, máquinas, conservación de instalaciones).

Proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Coordina a uno o varios encargados a su cargo, si los hubiere. Posee además los conocimientos propios de éstos.

Es responsable de la organización y funcionamiento de los trabajos en la fábrica y muy especialmente en el cumplimiento de cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene o Salud Laboral.

**Encargado de fábrica o de taller:**

Nivel: 4.

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo dos meses.

Categoría: Encargado fabricación o taller.

Dirige y vigila los trabajos de una sección de la fábrica.

Está a las órdenes inmediatas de la Dirección, Jefatura o Encargado General, si lo hubiere.

Ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos.

Sabrá leer e interpretar planos propios del cometido de la sección y notas de trabajo.

Proporciona los datos sobre producción y rendimiento dentro de la esfera de su cometido.

Deberá conocer, observar y hacer cumplir cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

**Inspector de Control:**

Nivel: 4.

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo dos meses.

Categoría: Inspector de control.

A las órdenes del Encargado general de la fábrica, si lo hubiese, comprueba la calidad de los materiales que se emplean en las distintas fases del taller o fábrica.

Inspecciona los trabajos realizados, clasifica y elimina todos aquellos que no se ajusten a los tipos señalados como base de fabricación.

**Delineante Superior o Delineante Proyectista:**

Nivel: 4.

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo dos meses.

Categoría: Delineante Superior.

Efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio.

Ha de saber realizar planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.

Conoce y desarrolla todos los trabajos propios del Delineante.

Título de Técnico especialista en delineación (FP).

**Delineante:**

Nivel: 5.

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo dos meses.

Categoría: Delineantes.

Desarrolla gráficamente proyectos sencillos, trazado de planos de conjunto o detalle; toma de datos y puesta en limpio de croquis.

Hace despiece de planos, interpretación de los mismos y transportación a escalas diversas de datos de distintas cuantías.

Realiza trabajos de puesta en limpio de croquis, de piezas aisladas o elementos sencillos.

**Área técnica.**

Personal de apoyo técnico.

Laboratorio.

**Encargado de Laboratorio:**

Nivel: 4

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo tres meses.

Categoría: Encargado.

Con capacidad para la ejecución de los trabajos de laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos, que para la mejor organización, hayan podido constituirse.

Tendrá la responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas de la Jefatura, Dirección o Personal Técnico al que está subordinado.

Deberá conocer, observar y hacer cumplir cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

**Laborante:**

Nivel: 5.

Grupo cotización: 7.

Período prueba: Máximo dos meses.

Categoría: Laborante.

Ejecuta todas aquellas funciones propias de los trabajos de laboratorio, conoce el trabajo en las distintas áreas.

Actúa bajo las órdenes de un encargado o, en su defecto, de personal titulado.

Ejecuta personalmente los ensayos y análisis.

**Área informática y sistemas.**

Analista Programador o de Sistemas:

Nivel: 4.

Grupo cotización: 3.

Período prueba: Máximo cuatro meses.

Categoría: Analista.

**Empleado cuyas funciones son:**

Diseñar los procesos del sistema, describiendo los programas, módulos y rutinas.

Descomponer cada unidad funcional del sistema en unidades orgánicas o de programación.

Colaborar con el Arquitecto y el Administrador de Datos en el diseño de las bases, fichero, tablas y parámetros auxiliares del sistema.

Preparar las especificaciones de los programas.

Preparar los juegos de pruebas y verificar los resultados de las mismas analizando el rendimiento de los programas.

Preparar los trabajos de ensamblaje de las distintas partes del sistema.

Suministrar información para la realización de los manuales de explotación.

Diseñar y desarrollar, de acuerdo a la Normativa establecida, los sistemas de seguridad y control de programas.

Dirigir y controlar el trabajo de los programadores a su cargo.

Colabora con la integración y pruebas de carga del sistema.

Planifica la ejecución de los trabajos.

Planifica y verifica el resguardo de datos.

Vigila el cumplimiento de las normas del manual de explotación.

Da el visto bueno a la información de salida.

Controla que la información de entrada lo haga en los plazos establecidos y cumpla los requerimientos.

**Programador:**

Nivel: 5.

Grupo cotización: 4.

Período prueba: Máximo tres meses.

Categoría: Programador.

**Empleado cuyas funciones son:**

Conocer el dossier de Análisis del sistema para tener una visión de conjunto del mismo.

Confeccionar, si fuera necesario, los ordinogramas de los programas a partir de las especificaciones de las Unidades de Programación del sistema.

Codificar, de acuerdo a los estándares establecidos, las Unidades de Programación del sistema en el lenguaje correspondiente.

Realizar la puesta a punto de los programas.

Preparar los datos para los juegos de pruebas y probar cada programa individualmente.

Completar la documentación interna y externa de los programas de acuerdo a la metodología de desarrollo.

Colaborar en la realización de los manuales del sistema (de explotación y de usuario).

Confeccionar los programas de acuerdo con las instrucciones del Analista Programador.

**Operador:**

Nivel: 7.

Grupo cotización: 5.

Período prueba: Máximo un mes.

Categoría: Operador.

Inicia diariamente el sistema.

Ejecuta los trabajos de acuerdo con el Manual de Operación, establece si es necesario las hileras de control y en cualquier caso dispone los elementos de Hardware para la correcta realización de la tarea y da al sistema operativo las instrucciones adecuadas para ello.

Informa al programador de informática sobre cualquier anomalía o incidente en el desarrollo de la tarea.

Controla que la salida de los trabajos se ajuste a la normalidad.

Da la respuesta requerida a cualquier mensaje de aviso o error del equipo y avisa de ello al programador si la naturaleza del mensaje implica una decisión superior a sus competencias.

**Área de Administración.**

Personal administrativo.

**Jefe Administrativo:**

Nivel: 2.

Grupo cotización: 3.

Período prueba: Máximo cuatro meses.

Categoría: Jefe Administrativo.

Tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa o de varias secciones de la misma.

Conoce suficientemente la organización y procesos administrativos de la empresa, coordina, asesora y dicta criterios generales de organización y procedimiento sobre las secciones que de él dependen.

Actúa por mandato de la Dirección o Jefatura de mayor rango.

**Oficial primera Administrativo:**

Nivel: 5.

Grupo cotización: 5.

Período prueba: Máximo dos meses.

Categoría: Oficial primera Administrativo.

Actúa a las órdenes de un Superior, teniendo a su cargo un servicio o servicios determinados con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores subordinados a su cargo.

Realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se incluyen en esta categoría los Cajeros (sin firma ni fianza) y los que efectúan el pago de la nómina de personal atendiendo las posibles reclamaciones o discrepancias que surjan.

Igualmente se incluyen en este puesto los cajeros encargados del cobro de contados. No obstante lo anterior, esporádicamente, cualquier empleado de oficina podrá realizar pequeños cobros, subordinado al Oficial de primera o superior, sin que por ello varíe su categoría profesional.

**Oficial segunda Administrativo:**

Nivel: 7.

Grupo cotización: 5.

Período prueba: Máximo un mes.

Categoría: Oficial Segunda Administrativo.

Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinados a un Superior, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

**Mecanografía.****Auxiliar Administrativo:**

Nivel: 8.

Grupo cotización: 7.

Período prueba: Máximo un mes.

Categoría: Auxiliar Administrativo.

Dedicada su actividad a operaciones elementales administrativas y con carácter general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina. Subordinados a un Oficial de primera o superior.

Mecanografía a menor nivel.  
 Maneja los terminales de ordenador.  
 Se incluyen en esta categoría los/as Telefonistas.

Área comercial.

Jefe de Compras/Ventas:

Nivel: 3.  
 Grupo cotización: 3.  
 Período prueba: Máximo seis meses.  
 Categoría: Jefe Compras/Ventas.

Realiza las propuestas y comparativos de compras/ventas generales de mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa. Desarrolla con iniciativa propia, aunque subordinada ante la Dirección, las gestiones propias del cargo.

Viajantes y Corredores de Plaza:

Nivel: 6  
 Grupo cotización: 5.  
 Período prueba: Máximo dos meses.  
 Categoría: Dependiente.

Trabajadores de la empresa que dedicándose a promover o concertar operaciones mercantiles para la misma, sin asumir el riesgo y ventura de la operación, presten sus servicios retribuidos en los locales de la empresa o tengan en ellos su puesto de trabajo con sujeción al horario establecido en la misma; o cuando sean por esta fijados los itinerarios, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos o contratos.

Dependiente:

Nivel: 8.  
 Grupo cotización: 5  
 Período prueba: Máximo tres semanas.  
 Categoría: Dependiente.

Empleados que tengan —en los locales dedicados por las empresas a exposiciones y venta—, su puesto de trabajo sometidos a un horario laboral, cuya misión principal es proporcionar al público datos sobre características, precios y condiciones generales de venta de los artículos, a su vez toman nota de los pedidos que transmiten a fábrica.

Área operativa.  
 Personal de fábrica.  
 (Operario-Técnico).

Jefe de Equipo:

Nivel: 5.  
 Grupo cotización: 8.  
 Período prueba: Máximo dos meses.  
 Categoría: Jefe de Equipo.

Además de efectuar su trabajo personal, dirige el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Cuida de la disciplina del personal, distribución del trabajo y proporciona los datos sobre producción y rendimiento dentro de la esfera de su cometido.

Área operativa.  
 Personal de fábrica.  
 (Operarios de maquinaria).

Maquinista de Excavadora, Tractor o Pala en Cantera:

Nivel: 7 u 8.  
 Grupo cotización: 8.  
 Período prueba: Máximo un mes.

Su misión es el manejo de estas máquinas, debiendo cuidarse de su mantenimiento y conservación. (Tendrá la categoría de Oficial de segunda si el vehículo que maneja no sobrepasa 125 h.p. de potencia de desarrollo de motor. Cuando la máquina supere esta potencia tendrá la categoría de Oficial de primera.) Deberán estar en posesión del permiso o carné correspondiente y necesario para el manejo y transporte de la máquina.

Conductor de Camión o automóvil:

Nivel: 7 u 8.  
 Grupo cotización: 8.  
 Período prueba: Máximo un mes.

Serán oficiales de primera los conductores de vehículos de peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos, cuando sepan ejecutar como mecánicos conductores toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. En los casos de vehículo de inferior peso máximo autorizado tendrá la categoría de Oficial de segunda.

Conductor de Moto-Vagoneta y Tractores:

Nivel: 9.  
 Grupo cotización: 9.  
 Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado de la conducción de estos elementos de transporte en los diversos servicios, debiendo efectuar las operaciones complementarias para su manejo y ocuparse de la limpieza y mantenimiento de estos elementos.

Tendrá la categoría de Especialista.

Conductor de Carretilla Elevadora:

Nivel: 9.  
 Grupo cotización: 9.  
 Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado de conducir este elemento de transporte, carga y descarga en los diversos servicios, debiendo efectuar las operaciones complementarias para su manejo y ocuparse del mantenimiento y limpieza de la máquina.

Tendrá la categoría de Especialista.

Movilidad funcional:

Los puestos de trabajo descritos anteriormente serán combinables entre sí por una misma persona en función de las necesidades propias de cada fábrica, sin otras limitaciones que la del permiso de conducir apropiado para el desempeño del puesto y con estricta sujeción en todos los casos a lo dispuesto en los artículos 47 y 48, sobre trabajos de categorías superior e inferior.

En estos supuestos, cuando un trabajador ocupe puesto distinto al que viniera realizando o el que tuviera asignado en el contrato de trabajo, no podrá ser de aplicación el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados a) y b) en lo referente a causas de extinción del contrato de trabajo.

Área operativa.  
 Personal de fábrica.  
 Operarios.

Hornero Cocedor:

Nivel: 8.  
 Grupo cotización: 8.  
 Período prueba: Máximo un mes.

Es el trabajador encargado de la vigilancia y mantenimiento del horno y secaderos, asimismo deberá realizar la limpieza del horno, teniendo la responsabilidad de la cocción del material dentro de las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores, valiéndose para ello de los medios de medida y comprobación que se utilicen en cada instalación. Se ocupará también de la marcha de la maquinaria aneja al horno, como ventiladores, y de los demás elementos necesarios para la buena marcha del horno.

Podrá tener a su cargo la marcha de uno o varios fuegos.

En aquellos casos de empleo de combustibles sólidos se encargará también de su distribución y de la dosificación y alimentación del horno.

Tendrá la categoría de Oficial de segunda.

Moldeador Manual:

Nivel: 7 u 8.  
 Grupo cotización: 8.  
 Período prueba: Máximo un mes.

Será Oficial de primera cuando confeccione las piezas a mano por medio de moldes, teniendo la práctica necesaria para elaborar a la perfección toda clase de ladrillos, incluyendo rasillas, tejas, baldosas y piezas especiales, todo ello con un rendimiento correcto. Terminado el período de aprendizaje será Oficial de segunda aquel que en la ejecución de su trabajo efectúa aisladamente la confección a mano de piezas, limitándose a las de ladrillos corrientes y ordinarios.

**Operario de Moldeo:**

Nivel: 8 ó 9.

Grupo cotización: 8 ó 9.

Período prueba: Máximo un mes.

Será el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia para el buen funcionamiento de la maquinaria de alimentación, moldeo, corte, carga en verde y descarga de secaderos o tareas similares, cuando sea la misma máquina la que hace estas funciones. Cuando dichas labores sean realizadas por la misma persona, tendrá la categoría de Oficial de segunda. Será capaz de solucionar pequeñas averías que se puedan producir en la cadena y colaborará en las operaciones de conservación, mantenimiento y limpieza de la maquinaria e instalaciones que estén a su cargo. Cuando el operario de moldeo sea asistido por otra persona en estos trabajos podrán tener ambos la categoría de Especialistas y también necesariamente colaborarán en las operaciones de mantenimiento, conservación y limpieza de maquinaria e instalaciones que estén a su cargo.

**Encañador Manual de Horno Hoffman:**

Nivel: 8.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado de las operaciones de encañar en el horno Hoffman, es decir, de la colocación de los materiales secos dentro del horno, disponiéndolos de modo que se obtenga una cocción satisfactoria. Efectuará esas labores con arreglo a las instrucciones que reciba y en estos términos será responsable de la buena o mala cocción de las piezas, debida a su distribución. Los encañadores podrán ser auxiliados por el personal auxiliar de carga de hornos, que les entregarán el material en el interior de éstos.

Tendrán categoría de Especialistas.

**Desencañador Manual Horno Hoffman:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado de las operaciones de desencañe del horno, es decir, descarga, retirada y clasificación de los materiales según calidades. Podrán ser auxiliados por el personal auxiliar de descarga.

Tendrán categoría de Especialista.

**Encañador Manual sobre Vagoneta:**

Nivel: 8.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado de realizar las operaciones de encañar el material sobre vagonetas de horno túnel, disponiéndolo de modo que se obtenga una cocción satisfactoria. Efectuará esas labores con arreglo a las instrucciones que reciba y en estos términos será responsable de la buena o mala cocción de las piezas, debida a su distribución. Los encañadores podrán ser auxiliados por el personal auxiliar.

Tendrá la categoría de Especialista.

**Operario de Preparación de Tierras (Molienda):**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Se incluye en esta denominación el personal cuya misión sea vigilar la maquinaria de preparación de tierras. Colaborará, además, en las operaciones de conservación, mantenimiento y limpieza de la maquinaria e instalaciones a su cargo.

Tendrá la categoría de Especialista.

**Prensador Manual:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador que realiza el prensado de piezas especiales de forma manual con un rendimiento correcto.

Tendrá la categoría de Especialista.

**Desencañador Manual de Vagonetas:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo 3 semanas.

Es el trabajador encargado de las operaciones de desencañe de vagonetas, es decir, descarga, retirada y clasificación de los materiales según calidades. Podrán ser auxiliados por el personal de descarga.

Tendrán la categoría laboral de Especialista.

**Operario Apilador, carga automática de vagonetas o similares:**

Nivel:

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo 3 semanas.

Es el trabajador encargado del manejo y vigilancia de las máquinas de apilado sobre vagonetas o similares. Cuidará del buen estado y sustitución del material defectuoso, y asimismo se encargará de la limpieza y mantenimiento de la máquina.

Tendrá la categoría de Especialista.

**Operario de Desapilado Automático:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado del manejo y vigilancia de las máquinas de desapilado de vagonetas o similares. Tendrá a su cargo la clasificación de materiales según calidades, y asimismo, se encargará de la limpieza y mantenimiento de las máquinas.

En aquellas fábricas en las que el desapilado y empaquetado formen un solo conjunto automático, un sólo operario podrá realizar las dos tareas. Tendrá la categoría de Especialista.

**Operario de Empaquetado y/o Flejado Automático:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado del manejo y vigilancia de la máquina de empaquetar y/o flejar. Tendrá a su cargo la clasificación de materiales según calidades, y el mantenimiento y limpieza de la máquina.

Tendrá la categoría de Especialista.

**Clasificador y Empaquetador Manual:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 9.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador encargado de la clasificación de los materiales según calidades y empaquetado y/o flejado manual de los mismos.

Tendrá la categoría de Especialista.

Nota aclaratoria: Únicamente estarán encuadrados en el nivel 8, aquellos trabajadores que a fecha 1 de septiembre de 1991 tuviesen reconocido dentro de la empresa el nivel 9 sección 8, grupo 4. Especialidades (apartado A.3) de la Ordenanza Laboral de 28 de agosto de 1970, realizando hasta aquella fecha las funciones definidas en este apartado para el clasificador y empaquetador manual.

**Almacenero:**

Nivel: 9.

Grupo cotización: 6.

Período prueba: Máximo tres semanas.

Es el trabajador que desempeña las funciones de recepción y despacho de materiales y mercancías, así como la distribución de las mismas, corriendo a su cargo las oportunas anotaciones en los libros-registro o ficheros del movimiento de cada jornada, sin hacer valoración económica de materiales o mercancías. Confeccionará los partes de entradas y salidas de los mismos.

Tendrá la categoría de Subalterno.

**Movilidad funcional.**

Los puestos de trabajo descritos anteriormente serán combinables entre sí por una misma persona en función de las necesidades propias de cada fábrica, con estricta sujeción en todos los casos a lo dispuesto en los artículos 47 y 48, sobre trabajos de categorías superior e inferior.

En estos supuestos, cuando un trabajador ocupe puesto distinto al que viniera realizado o el que tuviera asignado en el contrato de trabajo, no podrá ser de aplicación el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados a) y b) en lo referente a causas de extinción del contrato de trabajo.

Opcario de Servicios Diversos  
Nivel: 10.  
Grupo cotización: 10.  
Período prueba: Máximo dos semanas.

Dentro de este puesto se considerará incluido el Flejador y Empaquetador Manual que no tiene a su cargo la clasificación, el Peón de Terreno, Peones de Hornos, Peones de Arrastre de Vagonetas, Carretillas, Carros Transbordadores, etc., Peón de Carga y Limpieza, sea efectuada en terreno, patio o servicios en el interior de la fábrica; Peón de Patio y en general todo el personal que realiza labores de acuerdo con la definición establecida y no requiera una especialización determinada.

Tendrá la categoría de Peón.

Árca auxiliar.

Vigilante:

Nivel: 9.  
Grupo cotización: 6.  
Período prueba: Máximo tres semanas.

Trabajador que ejerce funciones de vigilancia dentro del recinto de la fábrica.

Conocerá los distintos sistemas de protección instalados en el centro, tales como: contraincendios, salidas de emergencia, dispositivos de seguridad y control.

En caso de emergencia cumplirá las instrucciones preestablecidas por la empresa. Tendrá la categoría de Subalterno.

Oficios Auxiliares:

Este personal, cuya definición de funciones vendrá establecida por la Reglamentación o Convenio Colectivo en que sea principal el oficio correspondiente, se clasificará en las categorías más similares de este Convenio Colectivo, asignándoles los niveles que corresponden a éste.

Entre las actividades y oficios incluidos aquí, se citan a título meramente enunciativo las de:

Albañil.  
Electricista.  
Tornero.  
Mecánico.  
Fontanero.  
Carpintero.  
Jardinero.

#### Artículo 45. Valoración de los puestos de trabajo.

Las empresas podrán hacer nueva valoración de los puestos de trabajo, como consecuencia de la reorganización o modernización de sus sistemas o métodos, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Al destinar a los trabajadores de su plantilla a los puestos que se creen o modifiquen, independientemente de su categoría profesional, se respetará ésta.

### CAPÍTULO VII

#### Promoción y movilidad funcional en el trabajo

#### Artículo 46. Formación.

Para su promoción y formación profesional, el trabajador tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea éste el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y en caso de discrepancia, intervendrán los representantes de los trabajadores (Comité, Delegado de Personal o Delegado Sindical).

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

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

En cuanto a la regulación específica de la formación continua se estará a lo dispuesto en el capítulo XIV.

#### Artículo 47. Trabajos de superior categoría.

1. Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores. En todo caso, en sustituciones inferiores a cinco días hábiles no será necesaria la comunicación escrita, pero dichos períodos computarán a efectos del plazo máximo establecido en el apartado 3 de este artículo.

2. Durante el tiempo que el trabajador desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que está desempeñando.

3. Cuando un trabajador realice trabajos, tareas o funciones de categoría superior a aquella que tiene reconocida durante más de tres meses, en una sola vez, o de cuatro meses en diversas ocasiones durante el plazo de dos años, tendrá derecho a que la empresa le reconozca la categoría correspondiente.

4. Si no mediara comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores, en los casos que corresponda, y un trabajador realizase trabajos, funciones, o tareas propias de categoría superior a aquella que tuviera reconocida, tendrá derecho a que se le reconozca ésta por la empresa, con independencia de que el tiempo durante el que los realice no alcance los períodos establecidos en el apartado anterior.

Lo dispuesto en este apartado no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos, excedencias forzadas y situaciones de emergencia.

#### Artículo 48. Trabajos de inferior categoría.

1. Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la totalidad de los derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

2. En ningún caso, un trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos, tareas o funciones propias de categoría inferior a la que tengan reconocida si no media comunicación escrita a éste junto con copia de la entregada, a los representantes legales de los trabajadores.

3. A un trabajador no se le podrá imponer realizar trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, ya sea en una sola vez o en diversos períodos. No se considerarán a efectos de este cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

#### Artículo 49. Provisión de vacantes y ascensos.

1. La provisión de vacantes de categorías superiores que se produzcan en la empresa creará un derecho preferente de ocupación de las mismas por parte de los trabajadores que viniesen ligados a la empresa por un contrato de trabajo en el momento de producirse la vacante.

2. Limitaciones:

Se establecen como únicas limitaciones para el ascenso o cobertura de vacantes las siguientes:

A) Personal directivo: La promoción o ascenso a estos puestos será de libre designación por la empresa.

B) Resto de personal: La determinación de si el puesto de trabajo requiere la exigencia de una titulación académica o profesional específica para el desempeño de sus funciones, se efectuará por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores.

3. Tipos de ascensos:

Se reconocen tres únicos tipos de ascensos:

A) Ascenso automático por la edad. Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, no sujetos a un contrato de aprendizaje o formación, ascenderán, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, como mínimo a la categoría de Peón sin perjuicio de poder optar a cate-

gorías superiores si reúnen los requisitos contenidos en el apartado B) de este mismo punto.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 52 sobre ascenso de los menores con contrato para la formación.

B) Las empresas establecerán un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

1. Conocimiento del puesto de trabajo.
2. Titulación requerida para el puesto.
3. Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo en la empresa.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes legales de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada.

A los efectos de asegurar la representación de los trabajadores en los procedimientos para establecer los ascensos, los Comités de Empresa Delegados de Personal o Delegados Sindicales designarán dos representantes que participarán en los tribunales de selección, con voz y voto.

C) Ascenso automático: Producirá efectos este tipo de ascensos cuando se cumplan los requisitos y situaciones reflejadas en el artículo 47 de este Convenio Colectivo sobre trabajos de superior categoría.

#### Artículo 50. *Antigüedad.*

Este apartado se regirá por lo dispuesto en el anexo número 4 del presente Convenio.

#### Artículo 51. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la empresa, en las condiciones siguientes:

A) Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario del Convenio cuando se realice la jornada completa.

B) Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa y a los representantes legales de los trabajadores, en el plazo de tres meses contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

A) Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

B) En estos supuestos de reincorporación la empresa tendrá derecho a las bonificaciones correspondientes en la cuota de la Seguridad Social de acuerdo con la legislación vigente.

3. Los trabajadores que, con arreglo al punto anterior, tengan derecho a ser admitidos, deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de tres meses, contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace su puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

A) Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar por ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

#### Artículo 52. *Contratos formativos.*

Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintuno, con contrato para la formación quedarán encuadrado en el nivel XI y con la categoría profesional de Aspirante.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de veinticuatro; se admitirán prórrogas mínimas de seis meses hasta alcanzar el referido plazo máximo.

El salario bruto anual será al menos el 70 por 100 del nivel X.

Este tipo de trabajadores ascenderá automáticamente y como mínimo, bien a la categoría de Especialista o bien a la categoría inferior en el área profesional donde hubiesen quedado encuadrados. Para producirse este tipo de ascenso será necesario acreditar los siguientes requisitos:

A) Haber cumplido al menos los dieciocho años de edad.

B) Haber permanecido en la empresa como mínimo, un año en el nivel XI.

En ningún caso, estos trabajadores ascenderán a la categoría profesional de Peón.

Todos los trabajadores sujetos a un contrato para la formación percibirán sus salarios en función de la categoría inicial o adquirida, proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo según programa de formación.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuciones

#### *Conceptos salariales*

#### Artículo 53. *Salario base.*

El salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias (365 + 60 = 425 días) según las tablas correspondientes a cada provincia.

#### Artículo 54. *Antigüedad.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo número 4 del presente Convenio

#### Artículo 55. *Plus salarial.*

El plus tendrá el carácter de cotizante a la Seguridad Social se liquidará por día efectivamente trabajado y considerando como días de trabajo de lunes a sábado, independientemente que se realice una jornada de lunes a viernes.

#### Artículo 56. *Plus nocturno Hornero o Cocedor.*

Todos los Horneros o Cocedores que presten sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche devengarán, por esta circunstancia en función de su nocturnidad alternativa, el complemento de puesto de trabajo que se establece.

El plus de Hornero o Cocedor se fija en la cantidad establecida en el anexo número 2 del presente Convenio. Esta cantidad se devengará por día natural y será satisfecha incluso durante las vacaciones.

Este complemento salarial no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial y tiene como finalidad el retribuir este específico puesto de trabajo.

El porcentaje de incremento salarial que se fije anualmente así como las posibles revisiones sobre el IPC afectarán a este complemento. Cuando se produzca una modificación en el sistema de trabajo a turnos suprimiendo el trabajo nocturno, suspensión del contrato o extinción del mismo, si alguna de estas circunstancias se produjeran antes de la finalización de la quincena en curso el trabajador devengará este complemento correspondiente a una quincena completa.

Los Horneros o Cocedores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, viniesen percibiendo el concepto de plus nocturno, seguirán percibiéndolo, de ser superior la cantidad resultante en cómputo anual, caso contrario percibirán la cantidad expresada en este artículo.

#### Artículo 57. *Plus nocturno.*

Aquellos trabajadores, salvo los que señala el artículo anterior, que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial.

Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno más de cuatro horas, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno comprendiese de una a cuatro horas, se abonará la mitad del plus nocturno correspondiente a una jornada ordinaria completa de trabajo.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a una hora, se abonará este plus proporcionalmente al tiempo trabajado.

#### Artículo 58. *Disposiciones comunes al plus nocturno Hornero o Cocedor y plus nocturno.*

Deberá quedar constancia expresa en los recibos justificativos del pago de salarios, de tales conceptos. Caso que no figurasen se entenderán no percibidos.

#### Artículo 59. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 15 de julio, y la segunda el 20 de diciembre, con arreglo a las normas que se indican en el apartado siguiente.

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

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

B) Trabajadores que presten servicios a jornal las pagas extraordinarias se calcularán a razón de 30 días de salario base más antigüedad y veinticinco días de plus salarial. Mediante acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrán prorratearse las gratificaciones por semanas o meses.

Estos acuerdos se consignarán necesariamente por escrito y tendrán una duración de un año, pudiendo ser renovados a iniciativa del trabajador.

C) A los trabajadores casados que se incorporen al servicio militar o social sustitutivo, se les abonará, en tanto se hallen en tal situación, las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, a razón del salario base del Convenio más el premio de antigüedad que tengan establecido en el momento de su incorporación.

Si al incorporarse al servicio militar no hubiera alcanzado el año de servicio en la empresa, las pagas extras se abonarán en la cuantía proporcional a la de los meses trabajados.

#### Artículo 60. *Participación en beneficios.*

La participación en los beneficios se realizará aplicando un 6 por 100 sobre:

A) En el salario establecido por unidad de tiempo fijado atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la actividad y categoría

profesional correspondiente, la cuantía de la participación en beneficios se hallará aplicando el porcentaje indicado, al salario base establecido multiplicado por trescientos sesenta y cinco días más antigüedad correspondiente.

B) Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima y otras formas de trabajo medido, sobre el mismo importe del apartado anterior aumentado en un 25 por 100, y por el tiempo de duración de este sistema de trabajo. Se deducirán del cómputo los días en los que el trabajador falte al trabajo sin causa justificada.

No se deducirán, en cambio, los días en que el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad o falta justificada.

El personal que haya prestado servicio a la empresa durante un período inferior a un año, percibirá la parte proporcional que corresponda.

El abono de la participación de beneficios, se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente a aquel en el que se haya devengado.

#### Artículo 61. *Forma de cálculo de las horas extras.*

La forma de cálculo de tales horas será establecida en el anexo número 3 del presente Convenio.

#### *Conceptos extrasalariales*

#### Artículo 62. *Plus extrasalarial de compensación y transporte.*

Para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo se fija un plus que absorbe a los pluses de distancia y transporte existentes en las diferentes tablas salariales refundidas en este Convenio, pluses derivados de lo establecido en las Órdenes de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963. Este plus sigue la consideración de no cotizable a la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los centros de trabajo en el sector y para facilitar la gestión informatizada en la elaboración de los procesos de nómina (recibo de salarios) se fija una cuantía uniforme y única de dicho plus para todos los trabajadores de cada provincia. De igual modo, atendiendo a las distintas modalidades de distribución de la jornada establecida en el artículo 71 del presente Convenio, este plus se liquidará por seis días a la semana.

Este plus de compensación y transporte, atendiendo al concepto indemnizatorio que el mismo lleva implícito, no se devengará en el cálculo de las gratificaciones extraordinarias ni en el período y retribución de las vacaciones.

#### Artículo 63. *Dietas.*

Tendrán derecho a percibir dieta los trabajadores que por el motivo que fuera, sean desplazados por orden de la empresa del centro de trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho a percibir media dieta diaria los trabajadores que sean desplazados por orden de la empresa a 10 kilómetros o más del centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a su domicilio para hacer la comida de medio día sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a una hora, en cada uno de los viajes de ida y vuelta, empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo, le será retribuido como realmente trabajado.

Las cantidades a percibir por los trabajadores en conceptos de dietas o medias dietas serán las establecidas en el anexo número 2 del presente Convenio.

Si el trabajador tuviera que desayunar, comer y pernoctar fuera de su localidad, previa presentación de los justificantes pertinentes, en establecimientos hoteleros de común aceptación entre empresa y trabajadores, les serán reconocidas las diferencias en más sobre el valor de la dieta completa establecida con carácter general en el presente Convenio, abonándose siempre dentro de la misma semana.

#### Artículo 64. *Ayuda escolar.*

Desde el 1 de septiembre de 1991, se suprimió este complemento de ayuda escolar. No obstante, los trabajadores que hasta aquella la fecha la vinieran percibiendo, la mantendrán hasta la extinción del derecho cuyo texto literal era el siguiente:

Los trabajadores con hijos en edad escolar, comprendida entre los cuatro y dieciséis años, percibirán una ayuda escolar mínima de trescientas pesetas por hijo y mes.

**Artículo 65. Incapacidad temporal.**

A) El trabajador avisará con la máxima diligencia que se encuentra en IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, mediante la correspondiente entrega a la empresa de los partes de baja en el plazo de cinco días laborables contados a partir del siguiente al de la expedición del mismo.

Durante el periodo de enfermedad, el trabajador tiene obligación de acreditar, su situación mediante la entrega semanal de los correspondientes partes médicos de confirmación de baja, a efectos de percepción de la prestación económica.

B) A todos los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, incluido el accidente «in itinere», las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre la indemnización abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100 por 100 del salario percibido en el mes anterior, con la obligatoriedad por parte del trabajador de ponerlo en conocimiento de la empresa después de producirse el accidente, en caso contrario, no tendrá derecho a percibir dicho complemento.

En aquellas provincias en que se vengán percibiendo complementos sobre las indemnizaciones por IT serán respetadas en los términos que tengan acordados.

**Artículo 66. Indemnización por jubilación.**

Todos los trabajadores, al causar baja en la empresa, por jubilación o invalidez, recibirán un premio por año de servicio en la empresa cuya cuantía queda establecida en el anexo número 2 del presente Convenio.

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

De acuerdo con la legislación vigente, las empresas se obligan a sustituir a los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y deseen pasar, por su propia voluntad, a la situación de jubilación anticipada, por otro trabajador y por la diferencia del tiempo que le reste al trabajador que se jubila para alcanzar la edad de 65 años.

Aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo considerados claves o de difícil sustitución podrán en conocimiento del empresario, con una antelación mínima de seis meses, su deseo de ejercitar el derecho establecido en el párrafo anterior.

En caso de optar por la jubilación anticipada indicada anteriormente no se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en el párrafo primero de este artículo.

**Artículo 67. Incremento salarial.**

Se pactan los siguientes incrementos salariales:

A) Para 1997 se pacta un incremento salarial de un 3 por 100 que aplicado a la base de referencia da como resultado la cantidad de 51.407 pesetas que se distribuyen de la siguiente forma:

A salario base:  $84 \times 425 = 35.700$ .

A plus salarial:  $28 \times 349 = 9.772$ .

A plus extrasalarial:  $15 \times 273 = 4.095$ .

Paga de beneficios:  $84 \times 365 \times 6 \text{ por } 100 = 1.840$ .

**Unificación de cuantías plus extrasalarial de compensación y transporte**

Con objeto de tender a la unificación y homogeneización de las distintas cuantías existentes del plus extrasalarial en las diferentes provincias, se actuará conforme a las siguientes reglas de procedimiento:

Primera: Se aplicará el incremento salarial indicado a cada tabla provincial o a la interprovincial.

Segunda: Si, como consecuencia de lo anterior, la nueva cuantía del plus extrasalarial excediese de 390 pesetas, quedará limitada a dicha cantidad.

Tercera: Las posibles diferencias entre incremento pactado y la limitación establecida en el apartado segundo anterior pasarán a incrementar el plus salarial.

Se adjuntan, en el anexo número 5 del presente Convenio las tablas salariales para el año 1997 correspondientes a las diferentes provincias.

B) Para 1998 el incremento salarial pactado será el resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

$\text{IPC previsto} + 0,4 \text{ por } 100$ .

Siendo el Índice de Precios al Consumo (IPC) el previsto por el Gobierno en los correspondientes Presupuestos Generales del Estado.

Respecto a la unificación del Plus extrasalarial se estará al criterio establecido en el apartado A) anterior, tomando como cifra «tope» aquella que resulte de la aplicación del criterio de reparto establecido en dicho apartado.

El anexo número 5 del presente Convenio recogerá anualmente tanto el criterio de distribución debidamente cuantificado así como las tablas salariales correspondientes a las diferentes provincias.

C) Para 1999 el incremento salarial pactado será el resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

$\text{IPC previsto} + 0,4 \text{ por } 100$  con el límite máximo del 3 por 100.

Siendo el Índice de Precios al Consumo (IPC) el previsto por el Gobierno en los correspondientes Presupuestos Generales del Estado.

Idéntica forma de procedimiento se seguirá respecto a los párrafos 2 y 3 establecidos en el apartado B) anterior.

**Artículo 68. Cláusula de garantía salarial.**

Se pactan las siguientes cláusulas de garantía salarial:

A) Para 1997 en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 2,6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1997. Sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1998 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1998. A efectos de lo contenido en este punto, en el supuesto de que la cláusula de revisión hubiera de operar se utilizará la siguiente base media:

Base 1996: 1.710.540.

B) Para 1998 en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrará al 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para ese año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Se seguirá el mismo sistema y procedimiento que el establecido en el apartado A) anterior.

El anexo número 5 del presente Convenio recogerá, de producirse, la concreción de la base media, reparto y las correspondientes tablas salariales revisadas.

C) Para 1999 en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para ese año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. En cualquier caso, si esta cláusula de revisión hubiera de operar no podrá suponer un incremento salarial total, para este año, en más de un 3 por 100.

Se seguirá el mismo sistema y procedimiento que el establecido en el apartado A) anterior.

El anexo número 5 del presente Convenio recogerá, de producirse, la concreción de la base media, reparto y las correspondientes tablas salariales revisadas.

Disposiciones comunes a los artículos 67 y 68:

A excepción de los incrementos económicos específicos pactados para el complemento salarial de antigüedad, lo dispuesto en los artículos precedentes afectará también a las siguientes percepciones económicas:

Artículo 56. *Plus nocturno de Hornero o Cocedor.*

Artículo 63. *Dieta y media dieta.*

Artículo 66. *Indemnización por jubilación o invalidez.*

**Artículo 69. Compensación y absorción.**

En el salario a tiempo, en ningún caso, por la aplicación de este Convenio podrá producirse un incremento inferior ni superior a la cantidad pactada para el tiempo de vigencia del mismo, según lo establecido en el anexo número 5 del presente Convenio.

Cualquier complemento por cantidad o calidad de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado.

**Artículo 70. Pago del salario.**

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos, los cuales no podrán exceder de una mensualidad. El pago del mismo, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, deberá realizarse como máximo hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda a su devengo. Cuando durante estos cinco días no existiesen tres días laborales se ampliará el plazo para efectuar el pago hasta el tercer día laborable. El pago o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

El importe del anticipo podrá ser hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante cheque y otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores.

Cuando se efectúe el pago mediante cheque u otra modalidad similar a través de entidades de crédito y por razones del proceso productivo el trabajador se viere imposibilitado para hacerlo efectivo, la empresa, con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, optará entre conceder permiso al trabajador para ausentarse por el tiempo indispensable para efectuar el cobro o bien abonárselo en metálico. Si la empresa concediese el permiso antes aludido, el tiempo empleado se considerará como tiempo efectivo de trabajo y retribuido a todos los efectos.

**CAPÍTULO IX****Tiempo de trabajo y descanso****Artículo 71. Jornada laboral y descansos.**

La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos y horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») así como el tiempo empleado en el pago de haberes, y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria del trabajo, ya sean continuadas o no.

El tiempo de descanso para el bocadillo será de quince minutos.

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

Las empresas confeccionarán, obligatoriamente, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral por cada centro de trabajo ajustándose al tope anual de horas establecido. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente de conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales.

En la elaboración de los mismos se declararán preferentemente como días no laborables ni recuperables el 24 y 31 de diciembre. No se guardará esta preferencia siempre que tales días coincidan en viernes o lunes.

Los trabajadores a turnos se beneficiarán proporcionalmente en la misma medida, y para la categoría de cocedores se les compensará proporcionalmente.

La jornada máxima anual será la establecida en el anexo número 2 del presente Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones tendientes a establecer criterios sobre distribución irregular de la jornada laboral. Si se produjeran acuerdos sobre estas materias, así como la cuantificación de la jornada para 1998 y 1999, se incorporarían como texto normativo complementario a este Convenio en su anexo número 2.

**Artículo 72. Excepciones a la jornada.**

Se exceptúa de la aplicación del régimen general de jornada:

1. Los encargados, porteros y guardas que disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, así como a los vigilantes que tengan asignado el cuidado en un lugar o terreno acotado con casa y una habitación, dentro de él, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

2. Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación podrán trabajar cuarenta y cinco horas semanales, remunerándose a prorratio del salario Convenio las que excedan de las cuarenta semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 61, sobre las que excedan de las aludidas cuarenta y cinco horas.

**Ampliaciones de jornada****Artículo 73. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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

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

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

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

b) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en el servicio de mantenimiento por Horneros o Cocedores, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causa y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

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

La cuantía a percibir o compensar por cada hora extraordinaria será:

1. Para las compensadas económicamente un 25 por 100 más del valor ordinario de acuerdo con la fórmula establecida en el anexo número 3 del presente Convenio.

2. Para las compensadas mediante descanso se incrementará cada hora extraordinaria en un 75 por 100, siendo acumulables en días completos.

La elección de uno u otro sistema corresponderá al trabajador. De elegirse la opción número 2, empresa y trabajador fijarán la fecha o fechas de disfrute en el momento de su ofrecimiento y aceptación.

#### Reducciones de jornada

Artículo 74. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

Para los puestos de trabajo en los que se den condiciones excepcionales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, independientemente de las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar para evitarlas, y mientras existan en alguna medida, se establece una reducción de jornada del 15 por 100 de la normal establecida para cada uno de los supuestos.

En caso de que se den dos circunstancias en el mismo puesto de trabajo, la jornada laboral vendrá reducida en un 30 por 100 y si se dan las tres se reducirá en un 45 por 100 de la jornada normal.

Se considerará que un puesto de trabajo es excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso todo aquel que así lo califique el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Autoridad Laboral o Judicial.

### CAPÍTULO X

#### Permisos, retribuciones y vacaciones

Artículo 75. *Licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a licencias retribuidas, percibiendo el salario base, plus salarial y antigüedad en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de treinta días naturales. Estos días se podrán disfrutar inmediatamente antes o después de celebrado el mismo.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: los hijos (incluso del cónyuge habidos en anteriores matrimonios), los padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, nueros o yernos y los nietos.

c) Si alguno de los motivos que se contemplan en el apartado b) del presente artículo, obliga a un desplazamiento fuera de la población de residencia, así como una complicación en el parto anteriormente citado se seguirán las siguientes normas:

1. Desplazamientos a una distancia superior a 100 kilómetros, cinco días.

2. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que la atiende, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

d) Exámenes en centros de enseñanza oficial el tiempo que sea necesario para ello.

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

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

g) En los supuestos de parto o adopción, por los períodos de suspensión legalmente establecidos de acuerdo con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 76. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*

A los delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional y provincial de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones de Convenios

Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre y cuando la empresa se encuentre afectada por las negociaciones en cuestión.

Artículo 77. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días, retribuidas a razón del salario base, plus salarial (veinticinco días) y antigüedad más el promedio de los incentivos diarios que resulten de los tres últimos meses efectivamente trabajados, anteriores a su disfrute.

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

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

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

#### Calendario de vacaciones

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

Se tendrá derecho al disfrute durante el año natural a pesar de que, aun estando prefijadas, no pudiesen disfrutarse por estar el trabajador en Incapacidad Temporal derivada de AT y EP.

### CAPÍTULO XI

#### Modificación y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 78. *Movilidad Funcional en el Área Operativa.*

1. Los puestos de «operarios de maquinaria» indicados en el capítulo VI del presente Convenio Colectivo serán combinables entre sí por una misma persona en función de las necesidades propias de cada fábrica, sin otras limitaciones que la del permiso de conducir apropiado para el desempeño del puesto y con estricta sujeción en todos los casos a lo dispuesto en los artículos 47 y 48, sobre trabajos de categoría superior e inferior.

En estos supuestos, cuando un trabajador ocupe puesto distinto al que viniera realizando o el que tuviera asignado en el contrato de trabajo, no podrá ser de aplicación el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados a) y b) en lo referente a causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Los puestos de «operarios de fabricación» indicados en el capítulo VI del presente Convenio Colectivo serán combinables entre sí por una misma persona en función de las necesidades propias de cada fábrica, con estricta sujeción en todos los casos a lo dispuesto en los artículos 47 y 48, sobre trabajos de categorías superior e inferior.

En estos supuestos, cuando un trabajador ocupe puesto distinto al que viniera realizando o el que tuviera asignado en el contrato de trabajo, no podrá ser de aplicación el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados a) y b) en lo referente a causas de extinción del contrato de trabajo.

#### Movilidad geográfica

Artículo 79. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre

ambas partes que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en el presente Convenio.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes legales de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando, y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiera, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador. Si el trabajador, autorizado el traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, cuando el traslado sea forzoso, nunca será inferior a treinta días naturales.

5. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, área profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 80. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica o centro de trabajo
- Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir, las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo la indemnización en metálico que será de un mes de salario real.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado por los perjuicios ocasionados.

#### Artículo 81. *Suspensión temporal de contratos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en virtud de la especial situación del sector, establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1. Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos, por causas económicas, siempre y cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año. Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de stock aun cuando no supere los dos meses de producción.

La Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio será la encargada de comprobar e informar favorablemente en tal sentido respecto a la imposibilidad real de seguir almacenando los materiales producidos por falta de espacio.

2. La duración de esta suspensión no podrá superar los cuarenta y cinco días en cualquier fecha del año.

3. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4. El personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma, en caso de autorizarse la suspensión: Entre la aportación del INEM y la empresa, el trabajador percibirá el ciento por ciento de su nómina mensual. Las pagas extraordinarias se abonarán en su integridad una vez llegado el día señalado para su cobro.

5. Respecto a la tramitación del expediente y en todo aquello no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

6. Todos las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de la autonomía de las partes para negociar y con la autorización de los representantes legales de los trabajadores.

7. Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro de la misma categoría del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad.

8. El procedimiento previsto en este artículo no será de aplicación a los trabajadores fijos de carácter discontinuo, sin perjuicio de la autonomía de las partes para negociar expedientes de suspensión específicas para este colectivo.

9. La encargada de coordinar todas las actuaciones será la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

#### Artículo 82. *Excedencia forzosa.*

##### A) Excedencia por cargo político o sindical:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo político o sindical a nivel del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia o Municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

El excedente deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

##### B) Excedencia por servicio militar o social:

El trabajador deberá comunicar a la empresa, en el mes siguiente a licenciarse el deseo de reincorporarse. Si tuviera permiso de duración superior al mes, el trabajador tendrá derecho a trabajar en la empresa. En el caso de disfrutar de pase pernocta y de tiempo suficiente, podrá trabajar en la empresa con una jornada reducida.

#### Artículo 83. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Siempre que la plaza que deja el excedente, no fuese amortizada por cambios de tecnología, la empresa vendrá obligada a readmitir al trabajador en el mismo puesto que ocupaba. El trabajador excedente deberá comunicar a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo con una antelación mínima de dos meses.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 84. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

1. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1 De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de treinta días naturales sin causa justificada.

1.2 No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3 El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

1.4 Pequeños descuidos en la conservación del material

1.5 Falta de aseo y limpieza personal.

- 1.6 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio
- 1.7 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada
- 1.8 La embriaguez ocasional
- 1.9 Simular necesidades fisiológicas perentorias o prolongar las ausencias por tiempo superior al que sea preciso.
- 1.10 Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.
- 1.11 Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres y oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
- 1.12 Cambiar, mirar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
- 1.13 No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral en el plazo de cinco días laborables contados a partir del día siguiente al de la baja médica.

## 2. Faltas graves:

- 2.1 Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.
- 2.2 Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.
- 2.3 Intervenir en juegos en horas de trabajo.
- 2.4 No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- 2.5 La simulación de enfermedad o accidente.
- 2.6 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
- 2.7 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 2.8 La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 2.9 Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- 2.10 La reincidencia en los hechos o conductas calificadas como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre cuando haya mediado sanción.
- 2.11 La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
- 2.12 El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- 2.13 Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
- 2.14 Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.
- 2.15 Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
- 2.16 No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
- 2.17 Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
- 2.18 Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

## 3. Faltas muy graves:

- 3.1 Más de seis faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses.
- 3.2 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada
- 3.3 El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
- 3.4 Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificaciones, enseres y departamentos de la empresa.
- 3.5 La embriaguez habitual o toxicomania si repercute negativamente en el trabajo.
- 3.6 Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme condenatoria de los tribunales de justicia competentes, por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro hecho que pueda motivar desconfianza hacia su autor
- 3.7 Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

3.8 Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia grave a la empresa, si no media autorización de la misma.

3.9 Las ofensas verbales y malos tratos físicos al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.

3.10 Causar accidentes graves a su compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

3.11 La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

3.12 El abuso de autoridad por parte de quien la ostente

3.13 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

3.14 Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

3.15 La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

3.16 Autolesionarse en el trabajo.

3.17 El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

3.18 El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

3.19 La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

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

3.21 No acudir al trabajo sin causa justificada dentro de los cuatro días siguientes al día señalado como comienzo de la campaña, cuando el trabajador fijo de carácter discontinuo haya sido preavisado oportunamente.

3.22 Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aunque no pertenezca a la misma.

## Artículo 85. Aplicación de sanciones.

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

### a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

### b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días naturales.

### c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días naturales.

Despido disciplinario.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden en el punto 1 y para su graduación, se tendrá en cuenta:

a) Mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) Categoría profesional del mismo.

c) Repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente, a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal, o resto de ellos en su caso.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos que la empresa pretenda imponer una sanción a trabajadores afiliados a un sindicato deberá ésta, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

## Artículo 86. Expediente contradictorio.

La formación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa con las designaciones de instructor y de secretario. Comenzarán las actuaciones

tomando declaración, al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el comité de empresa, delegados de personal o el resto de ellos. Se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

#### Artículo 87. *Otros efectos de las sanciones.*

Las sanciones que consistieran en suspensiones temporales de empleo y sueldo, deberán anotarse en un registro especial que a tal efecto llevarán las empresas y que habrán de exhibir a los órganos de la Inspección de Trabajo cuando éstos lo soliciten.

### CAPÍTULO XIII

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 88. *Delegados sindicales.*

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

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa.

El Delegado sindical será preferentemente miembro del Comité de Empresa, designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato a quien represente.

#### Artículo 89. *Funciones de los Delegados sindicales.*

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad y Salud e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

c) El Delegado sindical tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) El Delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por las leyes, y Convenio Colectivo a los Comités de Empresa y delegados de personal.

e) Los Delegados sindicales, serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

f) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

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

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

g) El Delegado sindical podrá recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

h) En aquellos centros de trabajo en los que se haya implantado el nivel de índice de productividad que se señala en este convenio, el delegado sindical estará facultado para vigilar la aplicación del mismo.

i) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar visible, donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

j) Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso corresponden al delegado sindical para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas por periodos trimestrales, entendiéndose que transcurrido el mismo quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas no consumidas en tales menesteres.

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

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

m) Los Delegados sindicales serán informados en materia de contratación laboral o subcontratación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

#### Artículo 90. *Comités de empresa y delegados de personal.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, Delegados de personal, las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

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

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

El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

A estos efectos, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a llevar a cabo lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación laboral.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos oficiales o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

#### Artículo 91.

a) Ningún representante, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normal legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley permita y serán abonadas por la empresa siempre y cuando se presente justificación de la central sindical correspondiente.

En las empresas se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivo o Comisiones de Interpretación de los mismos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurrieran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

#### Artículo 92. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo pactado en este capítulo mantendrá la misma vigencia que el convenio, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

#### Artículo 93. *Descuentos de cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores de cualquier Central Sindical, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta del Banco o Caja al que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de transferencia o ingreso a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### Artículo 94. *Asambleas en la empresa.*

Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, cuando fueran solicitadas el día anterior a la realización fuera de las horas de trabajo y siempre que las condiciones objetivas lo permitan.

A estas asambleas podrán asistir y participar los representantes de los Sindicatos a los diferentes niveles, local, provincial, autonómico, estatal, etcétera.

### CAPÍTULO XIV

#### Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

#### Artículo 95. *Formación continua.*

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en este Convenio y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

#### Artículo 96. *Vigencia temporal.*

El presente capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función de un nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse.

#### Artículo 97. *Ámbito material.*

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo y estén dirigidas a los trabajadores ocupados.

Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

a) Planes sectoriales: Son aquellos que promovidos por cualquiera de las entidades sindicales o empresariales firmantes del presente Convenio, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general.

b) Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 100 trabajadores o que, ocupando a 100 o más, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

c) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que tengan 100 o más trabajadores.

**Artículo 98. Elaboración de acciones formativas.**

1.º Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, los planes de formación establecidos en los apartados A), B) y C) del artículo anterior, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) **Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:**

Ajustarse a los criterios de prioridad que anualmente establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este Convenio.

No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificaciones de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional; y mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

b) **Orientación de colectivos preferentemente afectables:**

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional. Mejora de la gestión.

Formación especializada y nuevas tecnologías.

En todo caso, colectivos que concuerden con las orientaciones del apartado a).

c) **Centros de formación disponibles:**

Aquellos, tanto propios de las empresas como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el Plan.

d) **Régimen de los permisos de formación:**

El régimen de estos permisos deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo.

2.º **Contenidos de los planes de formación:**

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como contenido mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación previstos.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

**Artículo 99. Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Constitución, domicilio y funciones.****A) Constitución:**

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que estará compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este Convenio.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquellas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1.º **Duración y cese:** Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el penado de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
- Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2.º **Domicilio social:** La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de HISPALYT, calle San Bernardo, número 22, primero, 28015 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3.º **Secretaría permanente:** Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.
- Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4.º **Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial:** La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario dos veces cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5.º **Adopción de acuerdos:** Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

**B) Funciones:** La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, sin perjuicio de las competencias propias del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

2. Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afectan exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Régimen de los permisos individuales de formación.

Establecer los criterios de vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la formación continua en el sector.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

4. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los permisos individuales de formación.

5. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los tiempos retribuidos dedicados a formación continua.

6. Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa así como las medidas complementarias y de acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

7. Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria Estatal de Formación los planes de formación continua de las empresas de más de cien trabajadores.

8. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación continua en las distintas actividades que

abarca este Convenio. La Comisión paritaria sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

9. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este Convenio.

10. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

11. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de formación continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

12. Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y los subsectores.

13. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

14. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a formación continua en el sector.

15. Llevar un seguimiento estadístico sobre los permisos individuales de formación concertados en cada empresa.

16. Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

17. Dictar, cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector, y en su caso modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

#### Artículo 100. *Tramitación de los planes de formación.*

##### 1.º Planes de formación de empresa:

Las empresas que deseen financiar su plan de formación profesional continua deberán:

a) Establecer el periodo de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria sectorial.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores a quien se facilitará la siguiente documentación.

Balace de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiere.

Orientaciones generales sobre el contenido de plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.).

Acciones formativas: denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el Plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del Plan de Formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Mixta Estatal quien debe aprobar su financiación.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que ésta pueda establecer.

##### 2.º Planes de formación agrupados:

a) Los planes agrupados habrán de presentarse, a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio en el modelo que se acuerde para su aprobación a la Comisión Paritaria Sectorial.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta Estatal de formación continua, para su financiación.

c) Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores en la forma establecida en el artículo 16.b) del II Acuerdo Nacional de Formación Continua del 19 de diciembre de 1996.

##### 3.º Planes de formación sectoriales:

A los efectos de su tramitación los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

#### Artículo 101. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

#### Artículo 102. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en este Capítulo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo II, del título III, del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

Las empresas se obligan a informar a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, con periodicidad anual, a los meros efectos estadísticos.

#### Artículo 103. *De los recursos para la formación.*

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## CAPÍTULO XV

### Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de los conflictos laborales

#### Artículo 104. *Adhesión al ASEC.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo ratifican en su totalidad y sin condicionamiento alguno el ASEC, así como su Reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan en consecuencia sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Servicio Interconfederal teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicas de mediación y arbitraje establecidos en el ámbito del sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, de acuerdo con el artículo 5.2 del ASEC.

Se faculta a la Comisión Mixta de Interpretación para que elabore, en su caso, cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el presente capítulo. Dichas normas tendrán la misma eficacia normativa que el presente Convenio y concretarán la puesta en práctica de las previsiones del ASEC y su Reglamento.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

## Cláusula adicional primera.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones especiales de aquel salario mínimo interprofesional.

## Cláusula adicional segunda.

En cuanto a lo no pactado en este Convenio, las partes firmantes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Normas de desarrollo.

## Cláusula adicional tercera.

A partir de la publicación de este Convenio, no se podrá negociar en ninguna provincia, el restablecimiento de cualquier concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales que se incorporan en los distintos anexos del presente Convenio.

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

## Cláusula adicional cuarta.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

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

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

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por ésta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

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

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

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

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

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

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Cláusula adicional quinta. *Contratación de empresas de trabajo temporal el sector.*

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición perciban, como mínimo, las siguientes remuneraciones:

Año 1997: El 75 por 100 de las retribuciones fijadas en las tablas salariales que figuran en el anexo número 5 del presente Convenio.

Año 1998: El 85 por 100 de las retribuciones fijadas en las tablas salariales que figuran en el anexo número 5 del presente Convenio.

Año 1999: El 95 por 100 de las retribuciones fijadas en las tablas salariales que figuran en el anexo número 5 del presente Convenio.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

## ANEXO 1

*Indemnizaciones por accidente*

Todas las empresas dispondrán de una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente en la forma y plazos de vigencia siguientes:

A) Hasta el 31 de diciembre de 1997 y para las lesiones derivadas de accidente laboral y accidente no laboral durante las 24 horas del día, las cuantías que cubrirán estas pólizas se fijan de acuerdo con el siguiente baremo:

Gran invalidez: 2.500.000 pesetas.  
Fallecimiento: 1.350.000 pesetas.  
Invalidez permanente absoluta: 2.500.000 pesetas.  
Invalidez permanente total: 1.350.000 pesetas.  
Invalidez permanente parcial (\*): 1.350.000 pesetas.

B) A partir del 1 de enero de 1998 y para las lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo, incluido el accidente «in itinere», las cuantías que cubrirán estas pólizas se fijan de acuerdo al siguiente baremo y vigencia temporal:

	1998	1999	2000
Gran invalidez .....	3.500.000	3.750.000	4.000.000
Fallecimiento .....	2.000.000	2.250.000	2.500.000
Invalidez permanente absoluta .....	3.500.000	3.750.000	4.000.000
Invalidez permanente total .....	2.000.000	2.250.000	2.500.000
Invalidez permanente parcial (*) ...	2.000.000	2.250.000	2.500.000

(\*) Sobre el capital indicado se le abonará al trabajador o beneficiarios la indemnización que corresponda de aplicar la siguiente escala de porcentajes:

Por la pérdida completa o impotencia funcional absoluta y permanente de ambos brazos o manos, piernas o pies, o de un brazo y un pie, un brazo y una pierna y una mano y un pie: 100 por 100.

Enajenación mental, absoluta e incurable: 100 por 100.

Ceguera absoluta o parálisis completa: 100 por 100.

Pérdida total de movimiento de toda la columna vertebral, con o sin manifestaciones necrológicas: 100 por 100.

Pérdida total de un brazo: 60 por 100.

Pérdida total del movimiento del hombro: 25 por 100.

Pérdida total del movimiento del codo: 20 por 100.

Pérdida total del movimiento de la muñeca: 20 por 100.

Pérdida total del pulgar y del índice: 40 por 100.

Pérdida total de tres dedos comprendidos el pulgar o el índice: 35 por 100.

Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice: 25 por 100.

Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice: 30 por 100.

Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar: 20 por 100.

Pérdida total del pulgar solo: 20 por 100.

Pérdida total del índice solo: 15 por 100.

Pérdida total del dedo mayor, del anular o meñique: 10 por 100.

Pérdida total de dos dedos de estos últimos dedos: 15 por 100.

(La pérdida anatómica total de un metacarpiano será equivalente a la pérdida de la tercera falange del dedo y mano al que corresponda.)

Pérdida total de una pierna o amputación por encima de la rodilla: 50 por 100.

Pérdida total de una pierna por debajo de la rodilla o amputación de un pie: 40 por 100.

Amputación parcial de un pie comprendiendo todos los dedos: 40 por 100.

Pérdida completa de los movimientos de la garganta de un pie: 20 por 100.

Pérdida de movimiento de la articulación subastragalina: 10 por 100.

Pérdida total del dedo gordo de un pie: 10 por 100.

Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie: 5 por 100.

Fractura no consolidada de una pierna o un pie: 25 por 100.

Fractura no consolidada de una rótula: 20 por 100.

Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla: 20 por 100.

Akortamiento por lo menos de 5 centímetros de un miembro inferior: 15 por 100.

(La pérdida anatómica total de un metatarsiano será equivalente a la pérdida de la tercera falange del dedo a que corresponda.)

Pérdida completa de movimientos de la columna cervical, con o sin manifestaciones necrológicas: 33 por 100.

Pérdida completa de movimientos de la columna dorsal, con o sin manifestaciones necrológicas: 33 por 100.

Pérdida completa de movimientos de la columna lumbar, con o sin manifestaciones necrológicas: 33 por 100.

Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de la visión binocular: 30 por 100.

Si la visión del otro estaba perdida antes del accidente: 50 por 100.

Sordera completa de los dos oídos: 40 por 100.

Sordera completa de un oído: 10 por 100.

Si la sordera del otro existía antes del accidente: 20 por 100.

Pérdida total de una oreja: 7,5 por 100.

Pérdida total de las dos orejas: 15 por 100.

Deformación o desviación del tabique nasal que impida la función normal respiratoria: 5 por 100.

Pérdida total de la nariz: 15 por 100.

Pérdida total del maxilar inferior o ablación completa de la mandíbula: 25 por 100.

La pérdida de sustancia ósea en la pared craneal será equivalente a un porcentaje de un 1 por 100 por cada centímetro cuadrado, siempre que no haya sido sustituida por materiales adecuados, pero con un máximo de un 15 por 100.

## ANEXO 2

### Artículo 31. *Indemnización por fallecimiento (cuantías).*

Año 1997: 150.000 pesetas.

Año 1998: 175.000 pesetas.

Año 1999: 200.000 pesetas.

Las remisiones que a este anexo hacen los artículos que a continuación se relacionan tendrán, para 1997, las cuantías siguientes:

1. Artículo 56: Plus nocturno de hornero o cocedor, 148 pesetas/día.
2. Artículo 63: Dieta, 3.800 pesetas; media dieta, 1.300 pesetas.

3. Artículo 66: Indemnización por jubilación o invalidez, 2.576 pesetas/año servicio.

4. Artículo 71: Jornada laboral máxima anual, 1.784 horas.

## ANEXO 3

### Forma de cálculo de horas extraordinarias

El cálculo del salario hora, a efectos del pago de las extraordinarias, se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario correspondiente a la semana del trabajador, más los complementos personales del puesto de trabajo y de residencia, más la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, dividido por las horas semanales de la jornada vigente en cada momento.

## ANEXO 4

### Antigüedad

La permanencia de un trabajador al servicio de una empresa creará en favor de éste el derecho a la percepción de un complemento salarial de carácter personal en la forma y condiciones siguientes:

1. El complemento salarial por antigüedad será devengado por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, con independencia de la modalidad de contratación a la que estén sujetos.

2. Se estructura el complemento de antigüedad en bienios del 5 por 100, que en ningún caso serán más de dos, y en quinquenios del 7 por 100, que en ningún caso serán más de siete.

3. Este complemento salarial y sus variaciones en el tiempo se abonarán al trabajador a partir del día «uno» del mes en que cumpla el bienio o quinquenio antes aludido.

4. El complemento de antigüedad se devengará día a día y será satisfecho al trabajador por mensualidades vencidas.

5. El complemento de antigüedad incrementará también la cuantía de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre y participación en beneficios, así como las vacaciones.

Será tenido en cuenta para el cálculo de las horas extraordinarias.

6. Computan para el devengo de este complemento salarial:

- A) Todos los posibles períodos de prueba pactado en el contrato de trabajo.
- B) Períodos de incapacidad temporal.
- C) Incapacidad permanente parcial.
- D) Excedencia forzosa.
- E) Maternidad de la mujer trabajadora y período optativo de disfrute por parte del padre.
- F) Los períodos de servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
- G) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- H) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- I) Fuerza mayor temporal.
- J) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación o aceptación del trabajo.
- K) Ejercicio del derecho de huelga.
- L) Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.

7. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la repercusión que este concepto salarial tiene, siendo más gravoso para aquellas empresas que mantienen una estabilidad en sus plantillas frente a aquellas otras de nueva creación.

Con el fin de conseguir una redistribución más equitativa de este coste salarial, las partes firmantes se comprometen a suprimir el concepto económico de antigüedad con las compensaciones a que hubiera lugar.

8. Para el año 1997, las bases de cálculo de la antigüedad se verán incrementadas en un 2 por 100.

Este complemento salarial no estará sujeto a la cláusula de revisión establecida en el artículo 68 del presente Convenio.

Las partes acordarán, en su caso, los incrementos salariales a establecer por este concepto para 1998 y 1999.

Se adjuntan como parte integrante de este anexo las tablas de antigüedad para 1997, correspondientes a las diferentes provincias.

## 1997 Tabla de antigüedad. Interprovincial

Álava, Almería, Ávila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cádiz, Cáceres, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Lérica, Lugo, Orense, Pontevedra, Tenerife, Segovia, Sevilla, Soria, Vizcaya, Zamora y Melilla

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.011	101	201	342	483	623	764	905	1.046	1.186
II .....	1.890	95	189	321	454	586	718	851	983	1.115
III .....	1.830	92	183	311	439	567	695	824	952	1.080
IV .....	1.774	89	177	302	426	550	764	798	922	1.047
V .....	1.718	86	172	292	412	533	653	773	893	1.014
VI .....	1.665	83	167	283	400	516	633	749	866	982
VII .....	1.605	80	161	273	385	498	610	722	835	947
VIII .....	1.533	77	153	261	368	475	583	690	797	904
IX .....	1.479	74	148	251	355	458	562	666	769	873
X .....	1.436	72	144	244	345	445	546	646	747	847

## 1997 Tabla de antigüedad

## Albacete

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.016	101	202	343	484	625	766	907	1.048	1.189
II .....	1.975	99	198	336	474	612	751	889	1.027	1.165
III .....	1.931	97	193	328	463	599	734	869	1.004	1.139
IV .....	1.892	95	189	322	454	587	719	851	984	1.116
V .....	1.850	93	185	315	444	574	703	833	962	1.092
VI .....	1.809	90	181	308	434	561	687	814	941	1.067
VII .....	1.771	89	177	301	425	549	673	797	921	1.045
VIII .....	1.729	86	173	294	415	536	657	778	899	1.020
IX .....	1.686	84	169	287	405	523	641	759	877	995
X .....	1.605	80	161	273	385	498	610	722	835	947

## Alicante

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	1.936	97	194	329	465	600	736	871	1.007	1.142
II .....	1.822	91	182	310	437	565	692	820	947	1.075
III .....	1.771	91	177	301	425	549	673	797	921	1.045
IV .....	1.715	86	172	292	412	532	652	772	892	1.012
V .....	1.666	83	167	283	400	516	633	750	866	983
VI .....	1.618	81	162	275	388	502	615	728	841	955
VII .....	1.563	78	156	266	375	485	594	703	813	922
VIII .....	1.497	75	150	254	359	464	569	674	778	883
IX .....	1.447	72	145	246	347	449	550	651	752	854
X .....	1.360	68	136	231	326	422	517	612	707	802

## Asturias

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
V .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VI .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VIII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IX .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
X .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246

*Barcelona*

Nivel	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
I .....	52	106	213	321	428	536
II .....	52	106	213	321	428	536
IV .....	52	106	213	321	428	536
V .....	52	106	213	321	428	536
VI .....	52	106	213	321	428	536
VII .....	52	106	213	321	428	536
VIII .....	52	106	213	321	428	536
IX .....	52	106	213	321	428	536
X .....	52	106	213	321	428	536

*Cantabria*

Nivel	Base	5 por 100 2 años	10 por 100 4 años	17 por 100 9 años	24 por 100 14 años	31 por 100 19 años	38 por 100 24 años	45 por 100 29 años	52 por 100 34 años	59 por 100 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
V .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VI .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VIII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IX .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
X .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246

*Granada*

Nivel	Base	5 por 100 2 años	10 por 100 4 años	17 por 100 9 años	24 por 100 14 años	31 por 100 19 años	38 por 100 24 años	45 por 100 29 años	52 por 100 34 años	59 por 100 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.051	103	205	349	492	636	779	923	1.067	1.210
III .....	1.999	100	200	340	480	620	760	900	1.039	1.179
IV .....	1.999	100	200	340	480	620	760	900	1.039	1.179
V .....	1.941	97	194	330	466	602	738	873	1.009	1.145
VI .....	1.884	92	184	313	443	572	701	830	959	1.088
VII .....	1.798	90	180	306	432	557	683	809	935	1.061
VIII .....	1.745	87	175	297	419	541	663	785	907	1.030
IX .....	1.693	85	169	288	406	525	643	762	880	999
X .....	1.595	80	160	271	383	494	606	718	829	941

*Huelva*

Nivel	Base	5 por 100 2 años	10 por 100 4 años	17 por 100 9 años	24 por 100 14 años	31 por 100 19 años	38 por 100 24 años	45 por 100 29 años	52 por 100 34 años	59 por 100 39 años
I .....	2.093	105	209	356	502	649	795	942	1.088	1.235
II .....	1.952	98	195	332	468	605	742	878	1.015	1.152
III .....	1.894	95	189	322	455	587	720	852	985	1.117
IV .....	1.838	92	184	312	441	570	698	827	956	1.084
V .....	1.780	89	178	303	427	552	676	801	926	1.050
VI .....	1.726	86	173	293	414	535	656	777	898	1.018
VII .....	1.666	83	167	283	400	516	633	750	866	983
VIII .....	1.602	80	160	272	384	497	609	721	833	945
IX .....	1.544	77	154	262	371	479	587	695	803	911
X .....	1.431	72	143	243	343	444	544	644	744	844

*Madrid*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	1.910	96	191	325	458	592	726	860	933	1.127
II .....	1.864	93	186	317	447	578	708	839	969	1.100
III .....	1.833	92	183	312	440	568	697	825	953	1.081
IV .....	1.819	91	182	309	437	564	691	819	946	1.073
V .....	1.755	88	176	298	421	544	667	790	913	1.035
VI .....	1.725	86	173	293	414	535	656	776	897	1.018
VII .....	1.709	85	171	291	410	530	649	769	889	1.008
VIII .....	1.646	82	165	280	395	510	625	741	856	971
IX .....	1.616	81	162	275	388	501	614	727	840	953
X .....	1.552	78	155	264	372	481	590	698	807	916

*Málaga*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
V .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VI .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VIII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IX .....	1.994	100	199	339	479	618	758	897	1.037	1.176
X .....	2.008	100	201	341	482	622	763	904	1.044	1.185

*Murcia*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
II .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.091	105	209	355	502	648	795	941	1.087	1.234
V .....	2.041	102	204	347	490	633	776	918	1.061	1.204
VI .....	1.992	100	199	339	478	618	757	896	1.036	1.175
VII .....	1.941	97	194	330	466	602	738	873	1.009	1.145
VIII .....	1.887	94	189	321	453	585	717	849	981	1.113
IX .....	1.837	92	184	312	441	569	698	827	955	1.084
X .....	1.736	87	174	295	417	538	660	781	903	1.024

*Navarra*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.097	105	210	356	503	650	797	944	1.090	1.237
V .....	2.046	102	205	348	491	634	777	921	1.064	1.207
VI .....	1.992	100	199	339	478	618	757	896	1.036	1.175
VII .....	1.840	92	184	313	442	570	699	828	957	1.086
VIII .....	1.567	78	157	266	376	486	595	705	815	925
IX .....	1.543	77	154	262	370	478	586	694	802	910
X .....	1.436	72	144	244	345	445	546	646	747	847

*Palencia*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
V .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VI .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VIII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
LX .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
X .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246

*La Rioja*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.016	101	202	343	484	625	766	907	1.048	1.189
II .....	1.962	98	196	334	471	608	746	883	1.020	1.158
III .....	1.917	96	192	326	460	594	728	863	997	1.131
IV .....	1.856	93	186	316	445	575	705	835	965	1.095
V .....	1.815	91	182	309	436	563	690	817	944	1.071
VI .....	1.761	88	176	299	423	546	669	792	916	1.039
VII .....	1.711	86	171	291	411	530	650	770	890	1.009
VIII .....	1.635	82	164	278	392	507	621	736	850	965
LX .....	1.585	79	159	269	380	491	602	713	824	935
X .....	1.512	76	151	257	363	469	575	680	786	892

*Salamanca*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
V .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VI .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VIII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
LX .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
X .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246

*Tarragona*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
II .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
III .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
IV .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
V .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
VI .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
VII .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
VIII .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
LX .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772
X .....	1.309	65	131	223	314	406	497	589	681	772

*Teruel*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.011	101	201	342	483	623	764	905	1.046	1.186
III .....	1.962	98	196	334	471	608	746	883	1.020	1.158
IV .....	1.917	96	192	326	460	594	728	863	997	1.131
V .....	1.865	93	187	317	448	578	709	839	970	1.100
VI .....	1.820	91	182	309	437	564	692	819	946	1.074
VII .....	1.768	88	177	301	424	548	672	796	919	1.043
VIII .....	1.706	85	171	290	409	529	648	768	887	1.007
IX .....	1.658	83	166	282	398	514	630	746	862	978
X .....	1.565	78	157	266	376	485	595	704	814	923

*Toledo*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.076	104	208	353	498	644	789	934	1.080	1.225
II .....	1.954	98	195	332	469	606	743	879	1.016	1.153
III .....	1.891	95	189	321	454	586	719	851	983	1.116
IV .....	1.864	93	186	317	447	578	708	839	969	1.100
V .....	1.820	91	182	309	437	564	692	819	946	1.074
VI .....	1.775	89	178	302	426	550	675	799	923	1.047
VII .....	1.730	87	173	294	415	536	657	779	900	1.021
VIII .....	1.682	84	168	286	404	521	639	757	875	992
IX .....	1.640	82	164	279	394	508	623	738	853	968
X .....	1.552	78	155	264	372	481	590	698	807	916

*Valencia*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
II .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
III .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IV .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
V .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VI .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
VIII .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
IX .....	2.112	106	211	359	507	655	803	950	1.098	1.246
X .....	1.979	99	198	336	475	613	752	891	1.029	1.168

*Valladolid*

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	1.732	87	173	294	416	537	658	779	901	1.022
II .....	1.693	85	169	288	406	525	643	762	880	999
III .....	1.653	83	165	281	397	512	628	744	860	975
IV .....	1.617	81	162	275	388	501	614	728	841	954
V .....	1.587	79	159	270	381	492	603	714	825	936
VI .....	1.525	76	153	259	366	473	580	686	793	900
VII .....	1.484	74	148	252	356	460	564	668	772	876
VIII .....	1.446	72	145	246	347	448	549	651	752	853
IX .....	1.408	70	141	239	338	436	535	634	732	831
X .....	1.408	70	141	239	338	436	535	634	732	831

## Zaragoza

Nivel	Base	5 por 100 — 2 años	10 por 100 — 4 años	17 por 100 — 9 años	24 por 100 — 14 años	31 por 100 — 19 años	38 por 100 — 24 años	45 por 100 — 29 años	52 por 100 — 34 años	59 por 100 — 39 años
I .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
II .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
III .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
IV .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
V .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
VI .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
VII .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
VIII .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
IX .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835
X .....	1.416	71	142	241	340	439	538	637	736	835

## 1997 Interprovincial

Álava, Almería, Ávila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cádiz, Cáceres, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Lérída, Lugo, Orense, Pontevedra, Tenerife, Segovia, Sevilla, Soria, Vizcaya, Zamora y Melilla

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.367	619	390
II .....	3.299	619	390
III .....	3.268	619	390
IV .....	3.236	619	390
V .....	3.206	619	390
VI .....	3.176	619	390
VII .....	3.144	619	390
VIII .....	3.105	619	390
IX .....	3.075	619	390
X .....	3.050	619	390
XI .....	2.296	413	390

## 1997 Provincia

## Albacete

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.418	742	374
II .....	3.395	742	374
III .....	3.373	742	374
IV .....	3.351	742	374
V .....	3.328	742	374
VI .....	3.306	742	374
VII .....	3.283	742	374
VIII .....	3.261	742	374
IX .....	3.239	742	374
X .....	3.194	742	374
XI .....	2.397	503	374

## Alicante

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.326	654	390
II .....	3.263	654	390
III .....	3.234	654	390
IV .....	3.205	654	390
V .....	3.178	654	390
VI .....	3.150	654	390
VII .....	3.122	654	390
VIII .....	3.084	654	390
IX .....	3.056	654	390
X .....	3.008	654	390
XI .....	2.267	438	390

*Asturias*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.831	576	324
II .....	3.758	576	324
III .....	3.729	576	324
IV .....	3.698	576	324
V .....	3.668	576	324
VI .....	3.638	576	324
VII .....	3.605	576	324
VIII .....	3.565	576	324
IX .....	3.536	576	324
X .....	3.478	576	324
XI .....	2.596	398	324

*Barcelona*

Niveles	Salario base — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus salario mes — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	—	112.898	1.054	26.338	335
II .....	—	101.968	926	23.138	335
III .....	—	100.718	872	21.788	335
IV .....	—	98.222	866	21.638	335
V .....	3.230	95.569	1.016	22.746	335
VI .....	3.187	—	993	—	335
VII .....	3.165	93.189	945	21.948	335
VIII .....	3.120	91.386	934	20.223	335
IX .....	3.077	93.898	918	20.777	335
X .....	3.033	—	902	—	335
XI .....	2.284	—	624	—	335

*Cantabria*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.383	634	295
II .....	3.334	634	295
III .....	3.309	634	295
IV .....	3.293	634	295
V .....	3.273	634	295
VI .....	3.257	634	295
VII .....	3.232	634	295
VIII .....	3.211	634	295
IX .....	3.190	634	295
X .....	3.151	634	295
XI .....	2.367	446	295

*Granada*

Niveles	Salario base — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	—	105.148	597	358
II .....	—	102.925	597	358
III .....	—	102.049	597	358
IV .....	—	102.044	597	358
V .....	—	101.117	597	358
VI .....	3.297	—	597	358
VII .....	3.269	—	597	358
VIII .....	3.240	—	597	358
IX .....	3.212	—	597	358
X .....	3.158	—	597	358
XI .....	2.372	—	406	358

*Huelva*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.438	607	491
II .....	3.349	607	491
III .....	3.318	607	491
IV .....	3.286	607	491
V .....	3.255	607	491
VI .....	3.223	607	491
VII .....	3.192	607	491
VIII .....	3.157	607	491
IX .....	3.126	607	491
X .....	3.063	607	491
XI .....	2.305	381	491

*Madrid*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.320	568	374
II .....	3.299	568	374
III .....	3.280	568	374
IV .....	3.258	568	374
V .....	3.238	568	374
VI .....	3.218	568	374
VII .....	3.209	568	374
VIII .....	3.182	568	374
IX .....	3.163	568	374
X .....	3.119	568	374
XI .....	2.344	382	374

*Madrid*

Niveles	Total mes — Pesetas	Total semana — Pesetas	Extraordinarias julio-Navidad — Pesetas	Beneficios
I .....	124.418	—	113.800	72.708
II .....	123.779	—	113.170	72.748
III .....	123.201	—	112.600	71.832
IV .....	122.532	—	111.940	71.350
V .....	121.924	—	111.340	70.912
VI .....	121.316	—	110.740	70.474
VII .....	121.042	28.115	110.470	70.277
VIII .....	120.221	27.926	109.660	69.686
IX .....	119.643	27.793	109.090	69.270
X .....	118.304	27.485	107.770	68.306
XI .....	90.097	20.944	79.870	51.334

*Málaga*

## Técnicos y administrativos

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	113.558	666	393
II .....	113.320	666	393
III .....	112.820	666	393
IV .....	112.520	666	393
V .....	111.988	666	393
VI .....	109.224	666	393
VII .....	—	—	—
VIII .....	107.272	666	393
IX .....	—	—	—
X .....	—	—	—
XI .....	—	—	—

*Málaga*

## Resto

Niveles	Salario base - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	-	-	-
II .....	-	-	-
III .....	-	-	-
IV .....	-	-	-
V .....	111.964	666	393
VI .....	-	-	-
VII .....	109.495	666	393
VIII .....	108.821	666	393
IX .....	108.147	666	393
X .....	107.027	666	393
XI .....	81.458	445	393

*Murcia*

Niveles	Salario base - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	-	-	-
II .....	-	-	-
III .....	3.160	723	519
IV .....	3.137	723	519
V .....	3.112	723	519
VI .....	3.088	723	519
VII .....	3.064	723	519
VIII .....	3.037	723	519
IX .....	3.012	723	519
X .....	2.964	723	519
XI .....	2.236	456	519

*Navarra*

Niveles	Salario base - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	102.897	19.966	390
II .....	102.147	19.716	390
III .....	99.177	19.366	390
IV .....	98.217	19.156	390
V .....	97.227	18.976	390
VI .....	96.267	18.766	390
VII .....	93.417	18.196	390
VIII .....	92.457	17.505	390
IX .....	91.606	17.440	390
X .....	91.091	17.181	390
XI .....	68.775	11.404	390

*Palencia*

Niveles	Salario base - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	3.244	629	390
II .....	3.220	629	390
III .....	3.209	629	390
IV .....	3.192	629	390
V .....	3.173	629	390
VI .....	3.156	629	390
VII .....	3.139	629	390
VIII .....	3.126	629	390
IX .....	3.115	629	390
X .....	3.063	629	390
XI .....	2.305	420	390

*La Rioja*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.378	674	295
II .....	3.350	674	295
III .....	3.323	674	295
IV .....	3.295	674	295
V .....	3.268	674	295
VI .....	3.240	674	295
VII .....	3.212	674	295
VIII .....	3.170	674	295
IX .....	3.142	674	295
X .....	3.102	674	295
XI .....	2.332	474	295

*Salamanca*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.441	602	353
II .....	3.399	602	353
III .....	3.350	602	353
IV .....	3.321	602	353
V .....	3.293	602	353
VI .....	3.266	602	353
VII .....	3.238	602	353
VIII .....	3.201	602	353
IX .....	3.174	602	353
X .....	3.121	602	353
XI .....	2.346	409	353

*Tarragona*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	—	—	—
II .....	—	—	—
III .....	—	—	—
IV .....	2.889	979	438
V .....	—	—	—
VI .....	—	—	—
VII .....	2.889	955	438
VIII .....	2.889	890	438
IX .....	2.899	858	438
X .....	2.889	793	438
XI .....	2.183	524	438

*Teruel*

Niveles	Salario base — Pesetas	Plus salarial — Pesetas	Plus extrasalarial — Pesetas
I .....	3.455	538	390
II .....	3.395	538	390
III .....	3.367	538	390
IV .....	3.341	538	390
V .....	3.314	538	390
VI .....	3.288	538	390
VII .....	3.259	538	390
VIII .....	3.226	538	390
IX .....	3.177	538	390
X .....	3.150	538	390
XI .....	2.366	356	390

*Toledo*

Niveles	Salario base - Pesetas	Salario base mes - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus salarial mes - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas	Plus extrasalarial mes - Pesetas
I .....	-	104.524	582	14.550	536	13.400
II .....	-	102.444	581	14.525	536	13.400
III .....	-	101.387	580	14.500	536	13.400
IV .....	-	100.887	579	14.475	536	13.400
V .....	3.309	-	579	-	536	-
VI .....	3.285	-	579	-	536	-
VII .....	3.270	-	579	-	536	-
VIII .....	3.231	-	579	-	536	-
IX .....	3.208	-	579	-	536	-
X .....	3.158	-	579	-	536	-
XI .....	2.372	-	351	-	536	-

*Valencia*

Niveles	Salario - Pesetas	Base - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	-	115.528	600	390
II .....	-	106.258	600	390
III .....	-	104.582	600	390
IV .....	-	102.193	600	390
V .....	-	101.381	600	390
VI .....	-	99.325	600	390
VII .....	3.222	-	600	390
VIII .....	3.160	-	600	390
IX .....	3.122	-	600	390
X .....	3.058	-	600	390
XI .....	2.302	-	400	390

*Valladolid*

Niveles	Salario base - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	3.307	679	468
II .....	3.268	679	468
III .....	3.236	679	468
IV .....	3.213	679	468
V .....	3.192	679	468
VI .....	3.171	679	468
VII .....	3.155	679	468
VIII .....	3.120	679	468
IX .....	3.109	679	468
X .....	3.048	679	468
XI .....	2.295	436	468

*Zaragoza*

Niveles	Salario base - Pesetas	Salario base mes - Pesetas	Plus salarial - Pesetas	Plus extrasalarial - Pesetas
I .....	-	90.823	1.243	390
II .....	-	90.823	1.173	390
III .....	-	90.823	1.150	390
IV .....	-	90.823	1.121	390
V .....	-	90.823	1.104	390
VI .....	3.004	-	975	390
VII .....	3.004	-	970	390
VIII .....	3.004	-	943	390
IX .....	3.044	-	918	390
X .....	3.004	-	868	390
XI .....	2.264	-	575	390