

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21442 RESOLUCION de 24 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro, y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del convenio colectivo estatal del Sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.

Visto el texto del convenio colectivo estatal del Sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1991, 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 CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores de este mismo Sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 24 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, CONDICIONES GENERALES

AMBITO TERRITORIAL

Art. 1. 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.

AMBITO FUNCIONAL

Art. 2. 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.

AMBITO PERSONAL

Art. 3. 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 1º apartado 3º y artículo 2º apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

AMBITO TEMPORAL

Art. 4. La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día primero del mes siguiente a su publicación en el BOE y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995, a excepción de los artículos y anexos a los que los mismos se refieren o cláusulas que a continuación se relacionan cuya vigencia y duración comprenderá desde el día 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992:

- Art. 30 Indemnizaciones por accidente
- Art. 50 y 54 Antigüedad
- Art. 59 Gratificaciones extraordinarias
- Art. 60 Participación en beneficios
- Art. 61 Forma de cálculo de las horas extraordinarias
- Art. 63 Dietas
- Art. 65 Complemento por ILT
- Art. 66 Indemnización por jubilación
- Art. 67 Incremento salarial
- Art. 68 Cláusula de garantía salarial
- Art. 71 Jornada laboral
- Art. 72 Excepciones a la jornada
- Art. 76 Participación en las negociaciones de convenios colectivos
- Art. 77 Vacaciones
- Art. 88 Delegados sindicales
- Art. 90 Comités de empresa y delegados de personal
- Cláusula adicional quinta

DENUNCIA

Art. 5. La denuncia de este convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de sus finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6. 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 considerarían si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

INCUMPLIMIENTO

Art. 7. 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.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Art. 8. 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.

CAPITULO II

COMISIONES PARITARIAS

COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

Art. 9. 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.

FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

Art. 10. 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) Subsanar posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.

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 Mixta 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 25 días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

Cuando una parte desee utilizar de alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), e), f), g), hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

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

COMISION MIXTA DE SALUD LABORAL

Art. 14. a) Las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene 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:

- 1º. Mantendrá reuniones periódicas con el fin de desarrollar un exhaustivo seguimiento de la Seguridad e Higiene en el sector.
- 2º. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.
- 3º. Podrá formular, en su caso, propuestas a las que se llegue de común acuerdo, adoptando las determinaciones que resulten más apropiadas.
- 4º. 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 se fije.

SUBCOMISION PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD

Art. 11. 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.

CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO

Art. 12. La Subcomisión estará formada y funcionará en la misma forma que la Comisión Mixta de Interpretación, según lo establecido en los artículos 8 y 9 de este mismo texto.

COMISIONES PARITARIAS PROVINCIALES

Art. 13. 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 9º de este texto.

CAPITULO III

EFICACIA, CONTENIDO, MODALIDADES E INDEMNIZACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

LIBRO DE MATRICULA

Art. 15. 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.

FORMA DEL CONTRATO

Art. 16. 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 extendido en un plazo no superior al de 5 días 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.

PERIODO DE PRUEBA

Art. 17. 1. El periodo de prueba deberá concertarse siempre por escrito en el Contrato de trabajo.

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

2. El resultado del periodo 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 periodo de prueba no constase por escrito se entenderá que no existe.

4. Durante el periodo 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 periodo 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 laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo hasta un plazo máximo de cinco meses contados desde el día de la baja médica. Podrán pactarse periodos más amplios de interrupción de acuerdo con la legislación vigente o bien por pacto individual o colectivo.

CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA

Art. 18. El contrato de fijo de plantilla es aquél 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.

CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO

Art. 19. 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 Art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, por las 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 periodo 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 7 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 al inicio de la campaña.

8. En caso de que el trabajador no fuera llamado al inicio de 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 aquél 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 encontrase en situación de I.L.T. 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 correspondería si hubiese estado trabajando.

10. Si el trabajador preavisado del comienzo de la campaña no acude al trabajo dentro de los 4 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 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.

13. Se publica como ANEXO N° 3 del presente convenio el modelo de contrato de trabajo adaptado para este sector.

OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL

Art. 20. 1. En aquellos contratos cuya duración mínima establecida en la legislación sea de 180 días o 6 meses se pacta que se realizarán por una duración mínima de 190 días siendo el tiempo acumulado del contrato más las prórrogas, el plazo máximo legalmente establecido.

2. Los contratos de trabajo a los que se refiere el presente artículo se extinguirán llegado 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 15 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 llegados 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.

INDENIZACIONES

Art. 21. 1. Los contratos que se concierten para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa deriva en favor del trabajador la siguiente indemnización, a su término por expiración del tiempo convenido:

- 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

2. Contratos de trabajo cuya duración mínima sea de 190 días, a excepción del contrato de lanzamiento de nueva actividad, y contratos por obra o servicio determinado, correspondientes a oficios principales y no auxiliares de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo 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 190 días, 12 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 3 años: 12 días de salario por año de servicio.

- Contratos cuya duración sea de dos años y menos de tres: 14 días de salario por año de servicio.

- Contratos cuya duración sea de un año y menos de dos: 16 días de salario por año de servicio.

- Contratos cuya duración sea menos de un año: 20 días de salario por año de servicio.

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

3. Las indemnizaciones fijadas en los apartados precedentes, 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. Contratos 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. No procederán las indemnizaciones pactadas en los apartados precedentes para aquellos contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, salvo para aquellos que la legislación general contemple una determinada indemnización que se estará entonces, a lo establecido en tal norma.

La prórroga de los contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio comportarán en favor del trabajador la indemnización establecida en los apartados precedentes en función al tiempo de las mismas.

5. 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.

Art. 22. Las empresas deberán colocar en lugar destacado de los centros de trabajo el boletín de cotización (modelos TC-1 y TC-2) 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 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.

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

DERECHOS Y DEBERES BASICOS

Art. 23. 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.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de dos días laborables, se dirigirán a la Autoridad Laboral; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona

o local de trabajo, o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

Si al riesgo de accidente fuese inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 66% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos, y del 75% de los mismos en aquellas empresas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

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 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.

DERECHOS Y DEBERES ESPECIFICOS

Art. 24.

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

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

- Documento de nombramiento del Vigilante o Comité de Seguridad.
- Copia de las dos últimas Actas de las sesiones celebradas por el Comité de Seguridad del centro, si lo hubiere.
- Direcciones y teléfonos de contacto con Hospitales y servicio de ambulancias más cercanos al centro de trabajo.
- Instrucciones en caso de producirse un accidente, y muy especialmente un plan de evacuación de heridos.
- Teléfonos de las personas designadas por la empresa para intervenir en caso de accidente.
- Dirección y teléfono 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, etc., 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, extramándose 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.

RECONOCIMIENTOS MEDICOS**Art. 25.****1. RECONOCIMIENTO DE NUEVO INGRESO**

Todos los trabajadores, con carácter previo a su incorporación en la empresa, les será efectuado un reconocimiento médico, a excepción de los trabajadores contratados para trabajos fijos discontinuos a los cuales se les practicará el reconocimiento médico anual establecido en el apartado siguiente.

2. RECONOCIMIENTO MEDICO PERIODICO

Será obligatorio que a todos los trabajadores de cada empresa se les efectúe un reconocimiento médico completo una vez al año, con notificación de los resultados a los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia del primer reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente al trabajador, se les dará la facilidad de un nuevo reconocimiento tantas veces como sea necesario por prescripción facultativa.

PRENDAS DE TRABAJO

Art. 26. 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 calzado 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 su sustitución inmediata.

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

VESTUARIOS Y LAVABOS

Art. 27. 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 la otra quedará en la oficina para casos de emergencia.

A estos locales estarán acopladas las salas de aseo dispuestas con lavabos 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.

AGUA POTABLE

Art. 28. Las empresas facilitarán a su personal, en los lugares de trabajo, agua potable.

PLAZO DE ADECUACION

Art. 29. Las empresas adecuarán sus instalaciones a lo dispuesto en el artículo 27 en un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación en el BOE del presente convenio.

En caso de imposibilidad de efectuar la acomodación en el plazo previsto, se someterá el problema a la Comisión Mixta de Salud Laboral.

INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE

Art. 30. Todas las empresas dispondrán de una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente, en la forma y cuantía establecidas en el ANEXO N° 1 del presente convenio.

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

INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

Art. 31. 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 N° 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.

CAPITULO V**CONDICIONES DE TRABAJO****ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Art. 32. 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.

PRODUCTIVIDAD

Art. 33. 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 N° 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 periodo de prueba.

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

METODOLOGIA, APLICACION Y CONTROL DE LA PRODUCTIVIDAD

Art. 34. 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, característica, 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, viento, penosidad, peligrosidad, etc).
- 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.

CONFECCION DE LAS TABLAS DE PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO

Art. 35. 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.- estos 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 la 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.

ABSENTISMO

Art. 36. 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 20 días consecutivos.

PARTES DE TRABAJO

Art. 37. 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, este 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.

TRABAJO CON INCENTIVO

Art. 38. 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 esta 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 estas se computen a efectos del límite señalado por la Ley de jornada máxima.

SALARIO GARANTIZADO EN ESTOS TRABAJOS

Art. 39. En el establecimiento de los sistemas de incentivos, destajos, tareas o primas, se deberá garantizar al trabajador, al menos, un aumento de un 25% 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%.

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 tal 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 independientemente 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.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION, SUSPENSION Y REVISION DE LOS SISTEMAS

Art. 40. 1. PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION.- 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 periodo de prueba que no podrá ser inferior a dos meses, ni superior a tres.
- 1.3. Antes de terminar el periodo 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 10 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 Laboral.
- 1.6. Durante un plazo no inferior a 15 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 actualizará 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 alguno de los hechos siguientes:

- 2.1. Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 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% 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 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 Laboral, sin perjuicio de continuar observando las normas establecidas por la empresa, hasta que se decida lo que proceda.

TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 41.

1º. 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.

2º. 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 arrastra de cargas que representen un esfuerzo físico superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos superiores o condiciones de trabajo distintas, a las autorizadas/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 a la producción.
- i) El puesto de trabajo de Vigilante.
- j) Aquellos otros puestos de trabajo o actividades que, a juicio de la Autoridad Laboral competente, prohíba en uso de sus competencias.
- k) Cuantos otros puestos o actividades estén o puedan quedar prohibidos por disposición legal o reglamentaria.

3º. Si como consecuencia de la aplicación del apartado primero de este artículo, los trabajadores

tuvieran que ser trasladados a otro puesto de trabajo al que no alcanzasen las prohibiciones contenidas en el apartado segundo, ese cambio de puesto no representará, en ningún caso, perjuicio económico ni de ninguna otra clase para el trabajador.

CAPITULO VI

CLASIFICACION PROFESIONAL

CLASIFICACION GENERAL

Art. 42. 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.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Art. 43. 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.

DISTRIBUCION FUNCIONAL DEL PERSONAL

Art. 44.

AREA TECNICA

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

DIVISION

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.

AREA INFORMATICA Y SISTEMAS

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

DIVISION

A) Personal Técnico Superior y Medio.

B) Personal de Apoyo Técnico

AREA DE ADMINISTRACION

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.

DIVISION

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.

AREA COMERCIAL

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

AREA 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.

AREA 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.

DESCRIPCION DE DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS DE TEJAS Y LADRILLOS

INGENIERO O LICENCIADO EN NIVEL: 1
GRUPO COTIZACION: 1
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 5 MESES
CATEGORIA: INGENIERO O LICENCIADO

**INGENIERO TECNICO,
DIPLOMADO O PERITO** NIVEL: 2
GRUPO COTIZACION: 2
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 5 MESES
CATEGORIA: TITULADO MEDIO

JEFE DE FABRICA NIVEL: 3
GRUPO COTIZACION: 3
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: JEFE DE FABRICA

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 acreditado por la empresa en el centro de trabajo.

Esta 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 COTIZACION: 11
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 SEMANAS
CATEGORIA: ASPIRANTE

Quedan encuadrados en este puesto todos aquellos trabajadores menores de 18 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% del establecido para el nivel X.

AREA TECNICA**PERSONAL DE APOYO TECNICO****FABRICACION**

ENCARGADO GENERAL DE FABRICA NIVEL: 3
GRUPO COTIZACION: 3
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: 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 estos.

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 FABRICA MANUAL
DE MENOS DE 25 TRABAJADORES** NIVEL: 4
GRUPO COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: ENCARGADO FABRICA

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 estos.

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 FABRICACION O
DE TALLER** NIVEL: 4
GRUPO COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: ENCARGADO FABRICACION 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.

Sabrà 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 COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: INSPECTOR DE CONTROL

A las órdenes del Encargado General de 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 la fabricación.

**DELINEANTE SUPERIOR
O DELINEANTE PROYECTISTA** NIVEL: 4
GRUPO COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: 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 (F.P.).

DELINEANTE NIVEL: 5
GRUPO COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: DELINEANTES

Desarrolla gráficamente, proyectos sencillos, trazado de planos de conjunto o de 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.

AREA TECNICA

PERSONAL DE APOYO TECNICO

LABORATORIO

ENCARGADO DE LABORATORIO NIVEL: 4
GRUPO COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: 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 esté subordinado.

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

LABORANTE NIVEL: 5
GRUPO COTIZACION: 7
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: 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.

AREA INFORMATICA Y SISTEMAS

ANALISTA PROGRAMADOR O DE SISTEMAS NIVEL: 4
GRUPO COTIZACION: 3
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: 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 los programas.
- Dirigir y controlar el trabajo de los programadores a su cargo.
- Colaborar con la integración y pruebas de carga del sistema.
- Planifica la ejecución de 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 COTIZACION: 4
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: 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 ordinoigramas 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 COTIZACION: 5
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: 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.

AREA DE ADMINISTRACION

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE ADMINISTRATIVO NIVEL: 3
GRUPO COTIZACION: 3
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: 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 1ª ADMINISTRATIVO NIVEL: 5
GRUPO COTIZACION: 5
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: 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.

OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO NIVEL: 7
GRUPO COTIZACION: 5
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: 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 COTIZACION: 7
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: AUXILIAR ADMINIST.

Dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y con carácter general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Subordinados a un oficial de 1ª o Superior.

Mecanografía a menor nivel.

Maneja las terminales de ordenador.

Se incluyen en esta categoría los/as telefonistas.

AREA COMERCIAL

JEFE DE COMPRAS/VENTAS NIVEL: 3
GRUPO COTIZACION: 3
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 MESES
CATEGORIA: JEFE COMPRAS/VENTAS

Realiza las propuestas y comparativas 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 COTIZACION: 5
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: VIAJANTE O CORRECTOR

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 de la misma, o cuando sean por esta fijados los itinerarios, condiciones de distribución, precios o forma de realizar los pedidos o contratos.

DEPENDIENTE NIVEL: 8
GRUPO COTIZACION: 5
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 SEMANAS
CATEGORIA: 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.

AREA OPERATIVA

PERSONAL DE FABRICA
(OPERARIO - TECNICO)

JEFE DE EQUIPO NIVEL: 5
GRUPO COTIZACION: 8
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 1 MES
CATEGORIA: 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.

AREA OPERATIVA

PERSONAL DE FABRICA
OPERARIOS DE MAQUINARIA

MAQUINISTA DE EXCAVADORA, TRACTOR O PALA EN CARGA NIVEL: 7 u 8
GRUPO COTIZACION: 8
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 SEMANAS

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 carnet correspondiente y necesario para el manejo y transporte de la máquina.

CONDUCTOR DE CAMION O AUTOMOVIL NIVEL: 7 u 8
GRUPO COTIZACION: 8
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 SEMANAS

Serán oficiales de primera los conductores de vehículos de peso máximo autorizado superior a 3.500 kg., 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-VACUETA Y TRACTORES NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 CARRISETA ELEVADORA NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 compatibles entre sí por una misma persona en función de las necesidades propias de cada fábrica, sin otras limitaciones que las del permiso de conducir apropiado para el desempeño del puesto y con esta 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.

AREA OPERATIVA

PERSONAL DE FABRICA
OPERARIOS

HORNERO O COCEDOR NIVEL: 8
GRUPO COTIZACION: 8
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 SEMANAS

Es el trabajador encargado de la vigilancia y mantenimiento del horno y secaderos, así mismo 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.

OPERARIO DE MOLDEO NIVEL: 8 ó 9
GRUPO COTIZACION: 8 ó 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 SEMANAS

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 la maquinaria e instalaciones que estén a su cargo.

**ENCAÑADOR MANUAL
DE HORNO HOFFMAN** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 materia en el interior de éstos.

Tendrá la categoría de especialista.

**DESENCAÑADOR MANUAL
HORNO HOFFMAN** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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.

Tendrá la categoría de especialista.

**ENCAÑADOR MANUAL
SOBRE VAGONETA** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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
PREPARACION DE
TIERRAS (MOLIENDA)** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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.

**DESENCAÑADOR MANUAL
DE VAGONETAS** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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.

Tendrá la categoría de especialista.

**OPERARIO APILADOR,
CARGA AUTOMATICA DE
VAGONETAS O SIMILARES** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 así mismo se encargará de la limpieza y mantenimiento de la máquina.

Tendrá la categoría de especialista.

**OPERARIO DE
DESAPILADO AUTOMATICO** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 así mismo, se encargará de la limpieza y mantenimiento de la máquina.

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 AUTOMATICO** NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 COTIZACION: 9
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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.

ALMACENERO NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 6
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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 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.

**OPERARIO DE
SERVICIOS DIVERSOS** NIVEL: 10
GRUPO COTIZACION: 10
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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.

AREA AUXILIAR

VIGILANTE

NIVEL: 9
GRUPO COTIZACION: 6
PERIODO PRUEBA: MAXIMO 2 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: contra incendios, 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.

VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 45. 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.

CAPITULO VII

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL EN EL TRABAJO

FORMACION PROFESIONAL

Art. 46. 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).

Así mismo, 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.

TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Art. 47. 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 5 días hábiles no será necesaria la comunicación escrita, pero dichos periodos 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 propios 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 periodos establecidos en el apartado anterior.

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

TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

Art. 48. 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 tenga 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 periodos. No se considerarán a efectos de este cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS

Art. 49.

1º. 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.

2º. LIMITACIONES.- Se establecerán 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.

3º. TIPOS DE ASCENSOS.- Se reconocen tres únicos tipos de ascensos:

A) ASCENSO AUTOMATICO POR LA EDAD.- Los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, no sujetos a un contrato para la formación, ascenderán, por el mero hecho de cumplir los 18 años, como mínimo a la categoría de Peón sin perjuicio de poder optar a categorías 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 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.

ANTIGÜEDAD

Art. 50. 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:

- 1º. 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.
 - 2º. Se estructura el complemento de antigüedad en bienios del 5%, que en ningún caso serán más de dos, y en quinquenios del 7%, que en ningún caso serán más de siete de acuerdo con el ANEXO N° 4 de este convenio.
 - 3º. 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.
 - 4º. El complemento de antigüedad se devengará día a día y será satisfecho al trabajador por mensualidades vencidas.
 - 5º. 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.
- 6º. Computan para el devengo de este complemento salarial:

- A) Todos los posibles periodos de prueba pactados en el contrato de trabajo.
- B) Periodos de IIT e Invalidez Provisional.
- C) Incapacidad permanente parcial.
- D) Excedencias forzosas.
- E) Maternidad de la mujer trabajadora y periodo optativo de disfrute por parte del padre.
- F) Los periodos 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) Fuera 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.

- 7º. Para la determinación y el cálculo de las cuantías por este concepto salarial se estará a lo dispuesto en el ANEXO N° 4 del presente convenio colectivo.

- 8º. 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, se harán las gestiones necesarias, ya sea mediante la creación de un sistema propio, o bien mediante la adhesión a otros sistemas, independientes del sector, que pudieran constituirse, con el fin de sustituir el concepto de antigüedad en la empresa por el de antigüedad en el sector.

TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Art. 51.

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

1. 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 a jornada completa.
2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran 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.

SEGUNDO: Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérselas 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.

1. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérselas 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 que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.
2. 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.

TERCERO: 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 un 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.

1. 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.

LOS MENORES Y EL CONTRATO PARA LA FORMACION

Art. 52. Los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, con contrato para la formación quedarán encuadrado en el nivel XI y con la categoría profesional de Aspirante.

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 18 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.

CAPITULO VIII**RETRIBUCIONES****CONCEPTOS SALARIALES**

Art. 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.

Art. 54. **Antigüedad:** Se estará a lo dispuesto en el artículo 50 y ANEXO N° 4 del presente convenio.

Art. 55. **Plus Salarial:** El plus salarial 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.

Art. 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 N° 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 produjera 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.

Art. 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 un retribución específica incrementada como mínimo en un veinticinco por ciento 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 periodo nocturno más de cuatro horas, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

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

Art. 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.

Art. 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 30 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 25 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 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 tenga 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.

Art. 60. **Participación en Beneficios:** La participación en los beneficios se realizará aplicando un 6% 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 365 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%, 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 laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad o falta justificada.

El personal que haya prestado servicio a la empresa durante un periodo 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.

Art. 61. **Forma de Cálculo de las Horas Extras:** La forma de cálculo de tales horas será la establecida en el ANEXO N° 4 del presente convenio.

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Art. 62. **Plus Extrasalarial:** Se pagará por día efectivamente trabajado, siguiendo con la consideración de no

cotizable a la Seguridad Social, ya que este plus extrasalarial absorbe a los pluses de transporte y de distancia existentes en las diferentes tablas salariales refundidas en este convenio. Se liquidará por seis días a la semana, sea o no laborable el sábado.

Art. 63. Dietas: Tendrán derecho a percibir dieta los trabajadores que por el motivo que fuere, 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 concepto de dietas o medias dietas serán las establecidas en el ANEXO N° 2 del presente convenio.

Art. 64. Ayuda Escolar: Los trabajadores con hijos en edad escolar, comprendida entre los 4 y 16 años, percibirán una ayuda escolar mínima de 300 ptas. por hijo y mes.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se suprime el complemento de Ayuda Escolar. No obstante, los trabajadores que hasta esa fecha la viniesen percibiendo, la mantendrán hasta la extinción del derecho.

Art. 65. Complemento por I.L.T.: El trabajador avisará con la máxima diligencia que se encuentra en I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

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.

A todos los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria, 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 cien por cien 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 venga percibiendo complementos sobre las indemnizaciones por I.L.T., serán respetadas en los términos que tengan acordados.

Art. 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 N° 2 del presente convenio.

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

INCREMENTO SALARIAL

Art. 67. Sobre las cifras del año anterior revisadas, en su caso, se aplicará un incremento salarial en base al porcentaje o porcentajes, forma y procedimiento establecidos en el ANEXO N° 5 del presente convenio.

CLÁUSULA DE GARANTIA SALARIAL

Art. 68. Existirá una cláusula de revisión salarial que garantice el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores. Para la fijación de su cuantía y el procedimiento a seguir se estará a lo dispuesto en el ANEXO N° 5 del presente convenio.

COMPENSACION Y ABSORCION

Art. 69. 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 N° 5 del presente convenio.

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

PAGO DEL SALARIO

Art. 70. 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 periodos vencidos, los cuales no podrán exceder de una mensualidad. El pago del mismo -previa comunicación a los representantes legales 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 3 días laborables 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% 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 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 viese 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.

CAPITULO IX

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

Art. 71. 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 15 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 correturnos, que estén establecidos o puedan establecerse, y siempre respetando los descansos establecidos por la Ley.

Las empresas confeccionarán, 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.

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 N° 2 del presente convenio.

EXCEPCIONES A LA JORNADA

Art. 72. 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 45 horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenio las que excedan de las 40 semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 61, sobre las que excedan de las aludidas 45 horas.

AMPLIACIONES DE JORNADA

Art. 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: **REALIZACION.**
- 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 causas y en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, 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 la parte correspondiente.

La forma de cálculo de la retribución por horas extraordinarias queda establecida en el ANEXO N° 4 del presente convenio.

REDUCCIONES DE JORNADA

Art. 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% 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% y si se dan las tres se reducirá en un 45% de la jornada normal.

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

CAPITULO I**PERMISOS RETRIBUIDOS Y VACACIONES****LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Art. 75. 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 15 días y con un máximo de 30 días naturales. Estos días se podrán disfrutar antes o después de celebrado el mismo.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: los hijos (incluso los 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 en una complicación en el parto anteriormente citado se seguirán las siguientes normas:
 1. Desplazamiento a una distancia superior a 100 km., 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 periodos 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.

PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

Art. 76. 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, y siempre y cuando que la empresa se encuentre afectada por las negociaciones en cuestión.

VACACIONES

Art. 77. Las vacaciones serán de 30 días, retribuidas a razón del Salario base, plus salarial (25 días) y antigüedad

más el promedio de los incentivos diarios que resulten de los tres últimos meses efectivamente trabajados, anteriores a sus disfrutes.

El disfrute de las vacaciones se distribuirá en dos periodos: a) 21 días consecutivos, preferentemente, entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre de cada año, b) y los 9 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.

CAPITULO XI

MODIFICACION Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

MOVILIDAD FUNCIONAL EN EL AREA OPERATIVA

Art. 78. 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 GEOGRAFICA

Art. 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 y autorización de la Autoridad Laboral, 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 hubiere, 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 30 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.

Art. 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:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica o centro de trabajo.
- b) 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.

SUSPENSION TEMPORAL DE CONTRATOS

Art. 81. 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:

- 1º. 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 si previamente, la Comisión Mixta de Interpretación de este convenio hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, sobre la imposibilidad real de seguir almacenando los materiales producidos, por falta de espacio.

- 2º. La duración de esta suspensión no podrá superar los 45 días en cualquier fecha del año.
- 3º. 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.
- 4º. 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 cien por cien de su nómina mensual.
Las pagas extraordinarias se abonarán en su integridad una vez llegado el día señalado para su cobro.
- 5º. El trámite a seguir en la actuación y mientras permanezca vigente, será el R.D. 696/80, de 14 de

Abril, R.D. 2732/81, y la instrucción de 20/6/80. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, aquellas sustituirán a las aquí indicadas.

- 6°. Todas 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 específicos 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.
- 10°. Asimismo, las partes firmantes, para darle eficacia y validez al presente pacto, en el ámbito del convenio que nos ocupa, realizarán las gestiones oportunas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EXCEDENCIA FORZOSA

Art. 82.

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 nocturno y de tiempo suficiente, podrá trabajar en la empresa con una jornada reducida.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Art. 83. 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 periodo 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se 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 III

REGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS Y SANCIONES

Art. 84. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

1) FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de 30 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 y 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 parentóricas 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 otra dependencia de la fábrica, talleres u 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.

2) FALTAS GRAVES

- 2.1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales.
- 2.2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.
- 2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización de la Seguridad Social.
- 2.4. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
- 2.5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- 2.6. La simulación de enfermedad o accidente.
- 2.7. 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.
- 2.8. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 2.9. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 2.10. 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.
- 2.11. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre cuando haya mediado sanción.
- 2.12 La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
- 2.13 El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- 2.14 Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

- 2.15. Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.
- 2.16. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
- 2.17. No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
- 2.18. 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.
- 2.19. 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 periodo 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, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- 3.5. La embriaguez habitual o toxicomanía 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 sus 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 ostenta.
- 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 4 días siguientes al día señalado como comienzo de la campaña, cuando el trabajador fijo de carácter discontinuo haya sido preavisado oportunamente.

APLICACION DE SANCIONES

Art. 85. 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 45 días naturales.
- Despido disciplinario.

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

EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

Art. 86. 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. Y 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.

OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES

Art. 87. 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 VIII**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****DELEGADOS SINDICALES**

Art. 88. 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 65 trabajadores, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación del 10 por ciento 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.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Art. 89. 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 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 correspondan.

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 2/91, de 7 de enero.

COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 90. 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 el 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 los 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 "Estatuto" 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 2/91 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 cesas 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, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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.

GARANTIAS

Art. 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 base 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 norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del 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 Colectivos 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 transcurrirán 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.

PRACTICAS ANTISINDICALES

Art. 92. 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

período 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.

DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

Art. 93. 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 periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de transferencia o ingreso a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

ASAMBLEAS EN LA EMPRESA

Art. 94. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, cuando fueran solicitados 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, etc.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA 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.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de edad de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

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.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

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 a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA

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. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento de 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 de 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 20 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 los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- 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 existiera 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 PODRAN HACER USO DE ESTA CLAUSULA 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.) El presente convenio colectivo fija las condiciones de trabajo, empleo y productividad del sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida y ha sido negociado con la finalidad de sustituir la Ordenanza Laboral que hasta la fecha venía siendo de aplicación como derecho dispositivo en el mismo, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores.

2.) Vigente este convenio, las partes firmantes acuerdan solicitar a la Autoridad Laboral proceda a la derogación parcial de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, y a tal efecto se proceda a dejar sin contenido el apartado G) del artículo 2 de la misma y el resto de Disposiciones que expresamente se refieren a las actividades de Tejas y Ladrillos.

3.) Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, las partes firmantes manifiestan expresamente que desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, éste sustituye íntegramente a la actual Ordenanza Laboral, y en consecuencia no será de aplicación para el sector de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de Arcilla Cocida.

ANEXO N° 1

INDENIZACIONES POR ACCIDENTE

1) La cuantía que cubrirán estas pólizas se fija en las cantidades mínimas de:

Gran invalidez	1.750.000 pts.
Invalidez permanente absoluta	1.750.000 pts.
Invalidez permanente total	875.000 pts.
Muerte	875.000 pts.

Invalidez permanente parcial: Sobre un capital fijado en 875.000 pts. se le abonará al trabajador o beneficiarios la indemnización que corresponda de aplicar al capital indicado, la siguiente escala de porcentajes, considerando que los porcentajes del lado izquierdo tengan el mismo valor que los del lado derecho en el caso de que el trabajador fuese ambidiestro.

ESCALA

	DERECHO	IZQUIERDO
Pérdida total de un brazo o mano	70%	60%
Pérdida total del movimiento del hombro ..	30%	25%
Pérdida total del movimiento del codo	25%	20%
Pérdida total del movimiento de la muñeca ..	25%	20%
Pérdida total del índice y del pulgar	40%	30%
Pérdida total de tres dedos comprendiendo el pulgar o el índice	35%	30%
Pérdida total de tres dedos comprendiendo el pulgar y otro de dedo que no sea el índice	30%	25%
Pérdida total del índice y otro dedo que no sea el pulgar	20%	15%
Pérdida total del pulgar sólo	20%	15%
Pérdida total del índice sólo	15%	12%
Pérdida total del dedo corazón, del anular o del meñique		10%
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	15%	12%
Pérdida total de una pierna o un pie		60%
Fractura de un fémur no seguida de unión natural de hueso fracturado		60%
Amputación parcial de un pie con todos los dedos		45%
Ablación de la mandíbula inferior		35%
Pérdida total de un ojo		35%
Sordera completa de ambos oídos		40%
Sordera completa de un oído		5%
Sordera completa si la sordera del otro oído era anterior al accidente		15%
Fractura de una tibia no seguida de unión natural del hueso fracturado		25%
Pérdida total de los movimientos de una cadera o de una rodilla		20%
Contracción de 3 cms. por lo menos de un miembro inferior		15%
Contracción de 3 cms. por lo menos de un miembro inferior		10%
Pérdida total de uno de los dedos gordos del pie o de ambos		15%

Las indemnizaciones anteriormente indicadas se abonarán cuando tuvieran su origen en un accidente de trabajo.

2) No obstante lo indicado, a partir del 1 de enero de 1992, todas las empresas dispondrán de una póliza de accidentes que cubran las contingencias de muerte e incapacidad permanente derivadas de accidente laboral y accidente no laboral, durante las 24 horas del día.

La cuantía que cubrirán estas pólizas se fija de acuerdo con el siguiente baremo:

Muerte	1.000.000 pts.
Gran invalidez	2.000.000 pts.
Invalidez permanente absoluta	2.000.000 pts.
Invalidez permanente total	1.000.000 pts.

Invalidez permanente parcial: Sobre un capital fijado en 1.000.000 de pts. se le abonará al trabajador o beneficiarios la indemnización que corresponda de aplicar al capital indicado, 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

Enajenación mental, absoluta e incurable	100%
Ceguera absoluta o parálisis completa	100%
Pérdida total de movimiento de toda la columna vertebral, con o sin manifestaciones neurológicas	100%
Pérdida total de un brazo	50%
Pérdida total de movimiento del hombro	25%
Pérdida total del movimiento del codo	20%
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20%
Pérdida total del pulgar y de índice	40%
Pérdida total de tres dedos comprendidos el pulgar o el índice	35%
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice	25%
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30%
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	20%
Pérdida total del pulgar solo	22%
Pérdida total del índice solo	15%
Pérdida total del dedo mayor, del anular o meñique	10%
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	15%
(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%
Pérdida total de una pierna por debajo de la rodilla o amputación de un pie	40%
Amputación parcial de un pie comprendiendo todos los dedos	40%
Pérdida completa de los movimientos de la garganta de un pie	20%
Pérdida de movimiento de la articulación subastragalina	10%
Pérdida total del dedo gordo de un pie	10%
Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie	5%
Fractura no consolidada de una pierna o un pie	25%
Fractura no consolidada de una rótula	20%
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla	20%
Acortamiento por lo menos de 5 cm. de un miembro inferior	15%
(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 neurológicas	33%
Pérdida completa de movimientos de la columna dorsal, con o sin manifestaciones neurológicas	33%
Pérdida completa de movimientos de la columna lumbar, con o sin manifestaciones neurológicas	33%
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de la visión binocular	30%
Si la visión del otro estaba perdida antes del accidente	50%
Sordera completa de los dos oídos	40%
Sordera completa de un oído	10%
Si la sordera del otro existía antes del accidente	20%
Pérdida total de una oreja	7,5%
Pérdida total de las dos orejas	15%
Deformación o desviación del tabique nasal que impida la función normal respiratoria	5%
Pérdida total de la nariz	15%
Pérdida total del maxilar inferior o ablación completa de la mandíbula	25%
La pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, será equivalente a un porcentaje de un 1% por cada cm2. siempre que no haya sido sustituida por materiales adecuados, pero con un máximo de un	15%

ANEXO N.º 2

Las remisiones que a este anexo hacen los artículos que a continuación se relacionan tendrán las cuantías siguientes:

1) Artículo 31 INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO	120.000 Pts.
2) Artículo 56 PLUS NOCTURNO DE HORNERO O COCEDOR	115 Pts.
3) Artículo 63 DIETA	3.000 Pts.
MEDIA DIETA	1.000 Pts.

4) Artículo 66 INDEMNIZACION POR JUBILACION O INVALIDEZ 2.000 Pts.

5) Artículo 71 JORNADA LABORAL MAXIMA ANUAL 1.784 HORAS

ANEXO Nº 3
 (1) CONTRATO DE TRABAJO PARA FLUOS DISCONTINUOS
 (Capítulo III del R.D. 2.104/84, de 21 de noviembre)
 ADAPTADO AL CONVENIO ESTATAL DE TEJAS Y LADRILLO

REGISTRO OFICINA EMPLEO Código contrato 18

Por la Empresa

Denominación	D.N.I.	En concepto de (2)
Empresario	N.º de C.P.	Actividad
Ubicación y Localidad	N.º de S.º empresa	N.º de trabajadores en plantilla
Fecha de nacimiento	N.º de S.º centro de trabajo	N.º de trabajadores en plantilla

El Trabajador

Denominación	NIFES	Fecha del último contrato	Código
Fecha de nacimiento	D.N.I.	Denominación	

Que la presente legal en su caso, se D. (U.N.) en calidad de (3):

DECLARAN Que remiten los reportes exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, aceptan formalmente con arreglo a las siguientes:

- CLAVES
- Primera.—El trabajador prestará sus servicios como (4) con la categoría profesional de (5) en el Centro de trabajo ubicado en (6)
- Segunda.—La jornada de trabajo será de (7) horas semanales, prestadas de (8) a (9) horas diarias, con un descanso de (10) minutos.
- Tercera.—El trabajador percibirá una remuneración total de (11) pesetas brutas (12) que se desglosa en las siguientes conceptos salariales (13):
- Cuarta.—La duración del presente contrato será indefinida, pero con carácter discontinuo, suscitándose un período de prueba de (14) días.
- Quinta.—(15) Se declara para el presente contrato, que, por motivo de fuerza mayor, resulta imposible la prestación de los trabajos que se han contratado en el presente contrato, por lo que se declara que el trabajador no podrá ser contratado en el presente contrato.
- Sexta.—(16) Se declara para el presente contrato, que, por motivo de fuerza mayor, resulta imposible la prestación de los trabajos que se han contratado en el presente contrato, por lo que se declara que el trabajador no podrá ser contratado en el presente contrato.
- Séptima.—(17) Se declara para el presente contrato, que, por motivo de fuerza mayor, resulta imposible la prestación de los trabajos que se han contratado en el presente contrato, por lo que se declara que el trabajador no podrá ser contratado en el presente contrato.
- Octava.—El presente contrato quedará registrado en la Oficina de Empleo de (18)

CLAVES ADICIONALES

(1) Plazo de vigencia: La presente se obliga a celebrar el contrato de trabajo de carácter discontinuo por un período máximo de tres años.

(2) Ubicación de la empresa: La empresa se obliga a proporcionar al trabajador el lugar de trabajo que se ha contratado en el presente contrato.

Y para que así conste, se otorga este contrato, por duplicado, en el lugar y fecha a continuación indicados, firmados los partes intervinientes.

En _____ de 1991

El Trabajador: _____ El representante de la Empresa: _____

El representante legal del empleador, si procede.

(1) Fecha de firma del presente contrato.

ANEXO N.º 4

ANTIGÜEDAD

Las tablas vigentes de antigüedad se incrementarán en un 8% para el año 1991. Para 1992 será la cifra resultante según lo dispuesto en el punto 4 del ANEXO N.º 5 del presente convenio, hasta llegar a igualar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente, momento en el que las antigüedades pasarán automáticamente a calcularse sobre éste.

Realizada la correspondiente operación aritmética se adjuntan como parte integrante de este ANEXO las tablas salariales por antigüedad correspondientes a las diferentes provincias.

FORMA DE CALCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

El cálculo del salario hora, a efectos del pago de las extraordinarias, se hará 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, aumentando el resultado en un 75 por ciento.

PROVINCIA: INTERPROVINCIAL

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.666	83	167	283	400	516	633	750	866	983
III	1.565	78	156	266	376	485	595	704	814	923
IV	1.516	76	152	258	364	470	576	682	788	894
V	1.469	73	147	250	352	455	558	661	764	867
VI	1.423	71	142	242	341	441	541	640	740	839
VII	1.379	69	138	234	331	427	524	620	717	814
VIII	1.330	66	133	226	319	412	505	598	692	785
IX	1.270	63	127	216	305	394	483	571	660	749
X	1.226	61	123	208	294	380	466	552	637	723
XI	1.200	60	120	204	288	372	456	540	624	708
XII	1.189	59	119	202	285	368	452	535	618	701

PROVINCIA: ALBACETE

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.669	83	167	284	400	517	634	751	868	985
III	1.635	82	163	278	392	507	621	736	850	965
IV	1.599	80	160	272	384	496	608	719	831	943
V	1.567	78	157	266	376	486	595	705	815	924
VI	1.532	77	153	260	368	475	582	689	797	904
VII	1.498	75	150	255	359	464	569	674	779	884
VIII	1.467	73	147	249	352	455	557	660	763	865
IX	1.432	72	143	243	344	444	544	644	745	845
X	1.397	70	140	237	335	433	531	629	726	824
XI	1.363	68	136	232	327	422	518	613	709	804
XII	1.330	66	133	226	319	412	505	598	692	785

PROVINCIA: ALICANTE

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.604	80	160	273	385	497	609	722	834	946
III	1.509	75	151	256	362	468	573	679	785	890
IV	1.467	73	147	249	352	455	557	660	763	865
V	1.420	71	142	241	341	440	540	639	738	838
VI	1.380	69	138	235	331	428	524	621	718	814
VII	1.340	67	134	228	322	415	509	603	697	791
VIII	1.295	65	129	220	311	401	492	583	673	764
IX	1.240	62	124	211	298	384	471	558	645	732
X	1.199	60	120	204	288	372	456	539	623	707
XI	1.153	58	115	196	277	357	438	519	599	680
XII	1.126	56	113	191	270	349	428	507	585	664

PROVINCIA: ASTURIAS

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II										
III										
IV										
V										
VI	1.775	89	177	302	426	550	674	799	923	1047
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

PROVINCIA: BARCELONA

	PRECIO UNITARIO PTS./DIA	TOTAL DIA ACUMULADO
A LOS 2 AÑOS	43	43
A 5 AÑOS	43	88
A 10 AÑOS	88	177
A 15 AÑOS	88	266
A 19 AÑOS	88	355
24 AÑOS (MAXIMO)	88	444

PROVINCIA: GRANADA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.775	89	177	302	426	550	674	799	923	1047
III	1.699	85	170	289	408	527	646	764	883	1002
IV	1.656	83	166	281	397	513	629	745	861	977
V	1.656	83	166	281	397	513	629	745	861	977

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
VI	1.608	80	161	273	386	498	611	724	836	949
VII	1.528	76	153	260	367	474	581	688	794	901
VIII	1.489	74	149	253	357	461	566	670	774	878
IX	1.445	72	144	246	347	448	549	650	751	852
X	1.402	70	140	238	336	435	533	631	729	827
XI	1.361	68	136	231	327	422	517	612	708	803
XII	1.321	66	132	224	317	409	502	594	687	779

PROVINCIA: HUELVA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.734	87	173	295	416	537	659	780	902	1023
III	1.617	81	162	275	388	501	614	728	841	954
IV	1.569	78	157	267	376	486	596	706	816	926
V	1.523	76	152	259	365	472	579	685	792	898
VI	1.474	74	147	250	354	457	560	663	766	870
VII	1.430	71	143	243	343	443	543	643	744	844
VIII	1.380	69	138	235	331	428	524	621	718	814
IX	1.327	66	133	225	318	411	504	597	690	783
X	1.279	64	128	217	307	396	486	575	665	756
XI	1.228	61	123	209	295	381	467	553	638	724
XII	1.185	59	118	201	284	367	450	533	616	699

PROVINCIA: MADRID

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.532	79	158	269	380	490	601	712	823	933
III	1.543	77	154	262	370	478	586	694	802	910
IV	1.518	76	152	258	364	471	577	683	789	896
V	1.506	75	151	256	361	467	572	678	783	889
VI	1.454	73	145	247	349	451	553	654	756	858
VII	1.429	71	143	243	343	443	543	643	743	843
VIII	1.415	71	142	241	340	439	538	637	736	835
IX	1.363	68	136	232	327	423	518	613	709	804
X	1.338	67	134	227	321	415	508	602	696	789
XI	1.312	66	131	223	315	407	499	590	682	774
XII	1.286	64	129	219	309	399	489	579	669	759

PROVINCIA: MALAGA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II										
III										
IV	1.775	89	177	302	426	550	674	799	923	1047
V										
VI										
VII										

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
VIII	1.754	88	175	298	421	544	666	789	912	1035
VIII	1.768	88	177	300	424	548	672	796	919	1043
IX	1.652	83	165	281	396	512	628	743	859	975
IX	1.738	87	174	295	417	539	660	782	904	1025
X	1.712	86	171	291	411	531	650	770	890	1010
XI	1.688	84	169	287	405	523	641	760	878	996
XII	1.663	83	166	283	399	515	632	748	865	981

PROVINCIA: MURCIA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II										
III										
IV	1.771	88	177	301	425	549	673	797	921	1045
V	1.732	87	173	294	416	537	658	779	901	1022
VI	1.691	84	169	287	406	524	642	761	879	998
VII	1.650	82	165	280	396	511	627	742	858	973
VIII	1.608	80	161	273	386	498	611	724	836	949
IX	1.563	78	156	266	375	484	594	703	813	922
X	1.522	76	152	259	365	472	578	685	791	898
XI	1.474	74	147	250	354	457	560	663	766	870
XII	1.438	72	144	244	345	446	546	647	748	848

PROVINCIA: NAVARRA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.775	88	176	298	421	544	667	790	913	1035
III	1.775	88	176	298	421	544	667	790	913	1035
IV	1.775	88	176	298	421	544	667	790	913	1035
V	1.737	87	174	295	417	538	660	782	903	1025
VI	1.695	85	170	288	407	525	644	763	881	1000
VII	1.650	83	165	280	396	512	627	743	858	974
VIII	1.524	76	152	259	366	472	579	686	792	899
IX	1.405	70	141	239	337	436	534	632	731	829
X	1.383	69	138	235	332	429	526	622	719	816
XI	1.296	65	130	220	311	402	492	583	674	765
XII	1.274	64	127	217	306	395	484	573	662	752

PROVINCIA: LA RIOJA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.669	83	167	284	401	517	634	751	868	985
III	1.625	81	163	276	390	504	618	731	845	959
IV	1.587	79	159	270	381	492	603	714	825	936
V	1.537	77	154	261	369	476	584	692	799	907
VI	1.503	75	150	256	361	466	571	676	782	887
VII	1.458	73	146	248	350	452	554	656	758	860

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
VIII	1.417	71	142	241	340	439	538	638	737	836
IX	1.355	68	136	230	325	420	515	610	705	799
X	1.313	66	131	223	315	407	499	591	683	775
XI	1.282	64	128	218	308	397	487	577	667	756
XII	1.252	63	125	213	300	388	476	563	651	739

PROVINCIA: TARRAGONA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.084	54	108	184	260	336	412	488	564	640
III										
IV										
V										
VI										
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

PROVINCIA: TERUEL

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.755	88	176	298	421	544	667	790	913	1035
III	1.666	83	167	283	400	516	633	750	866	983
IV	1.625	81	163	276	390	504	618	731	845	959
V	1.587	79	159	270	381	492	603	714	825	936
VI	1.544	77	154	262	371	479	587	695	803	911
VII	1.507	75	151	256	362	467	573	678	784	889
VIII	1.464	73	146	249	351	454	556	659	761	864
IX	1.413	71	141	240	339	438	537	636	735	834
X	1.373	69	137	233	330	426	522	618	714	810
XI	1.332	67	133	226	320	413	506	599	693	786
XII	1.296	65	130	220	311	402	492	583	674	765

PROVINCIA: TOLEDO

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.719	86	172	292	413	533	653	774	894	1014
III	1.618	81	162	275	388	502	615	728	841	955
IV	1.567	78	157	266	376	486	595	705	815	925
V	1.543	77	154	262	370	478	586	694	802	910
VI	1.507	75	151	256	362	467	573	678	784	889
VII	1.470	74	147	250	353	456	559	662	764	867
VIII	1.433	72	143	244	344	444	545	645	745	845

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
IX	1.393	70	139	237	334	432	529	627	724	822
X	1.358	68	136	231	326	421	516	611	706	801
XI	1.318	66	132	224	316	409	501	593	685	778
XII	1.286	64	129	219	309	399	489	579	669	759

PROVINCIA: VALLADOLID

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.435	72	144	244	344	445	545	646	746	847
III	1.402	70	140	238	336	435	533	631	729	827
IV	1.369	68	137	233	329	424	520	616	712	808
V	1.339	67	134	228	321	415	509	603	696	790
VI	1.314	66	131	223	315	407	499	591	683	775
VII	1.263	63	126	215	303	392	480	568	657	745
VIII	1.229	61	123	209	295	381	467	553	639	725
IX	1.198	60	120	204	288	371	455	539	623	707
X	1.166	58	117	198	280	361	443	525	606	688
XI										
XII										

PROVINCIA: VALENCIA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.775	89	178	302	426	550	675	799	923	1047
III										
IV										
V										
VI										
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

PROVINCIA: ZARAGOZA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.173	59	117	199	282	364	446	528	610	692
III										
IV										
V										
VI										
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

ANEXO N.º 5

CONDICIONES ECONOMICAS

En desarrollo de lo establecido en los artículo 67 y 68 del presente convenio se estable las condiciones económicas siguientes para los años 1991-1992:

1. Una vez revisada la base del año 1990, el incremento pactado para el año 1991 asciende a la cantidad de 99.582.- ptas.
2. a) Sumadas las dos cantidades, revisión año 1990 por importe de 22.916.- ptas. e incremento salarial del año 1991 en la cuantía del apartado anterior, da un total de 122.498.- ptas. que se incluyen en las tablas salariales de la siguiente forma:
 - Salario Base: 215 pts. X 425 días 91.375.-
 - Plus Salarial: 53 pts X 349 días 18.497.-
 - Plus Extrasalarial: 29 pts X 273 días .. 7.917.-
 - 6% Beneficios (215 pts X 365 días=78.475) 4.709.-

TOTAL PESETAS 122.498.-

b) PROVINCIA DE NAVARRA

No obstante a lo dispuesto anteriormente, con el fin de llegar, en el año 1993, a igualar esta provincia con la tabla interprovincial, se acuerda un incremento adicional en el plus extrasalarial del año 1991, cifrado en 44 ptas. día.

Igual procedimiento se utilizará en el año 1992.

Realizadas las correspondientes operaciones aritméticas se adjuntan, como parte integrante de este ANEXO, las tablas salariales del año 1991 correspondientes a las diferentes provincias.

3. Para determinar el incremento salarial correspondiente a 1992 se procederá de la siguiente forma:

A la base de cálculo del año 1991, es decir sobre 1.342.796.- ptas., revisada, en su caso de acuerdo con el punto siguiente, se incrementará con el resultado de la suma del I.P.C. del año 1991 más 1,75 puntos.

4. CLAUSULAS DE REVISION

A. AÑO 1991

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

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 1990: 1.243.214 PESETAS.

B. AÑO 1992

En el supuesto que el IPC registrara, al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al registrado para el IPC al 31 de diciembre de 1991, se procederá a la revisión por la diferencia entre ambos, de acuerdo con el procedimiento regulado en el punto anterior.

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 DE 1990 + INCREMENTO SALARIAL DE 1991 + REVISION SALARIAL DE 1991 - BASE 1991

ALAVA, ALMERIA, AVILA, BADAJOZ, BALEARES, BURGOS, CADIZ, CACERES, CEUTA, CASTELLON, CIUDAD REAL, CORDOBA, LA CORUÑA, CUENCA, GERONA, GUADALAJARA, GUIPUZCOA, HUESCA, JAEN, LAS PALMAS, LEON, LERIDA, LUGO, ORENSE, PONTEVEDRA, TENERIFE, SEGOVIA, SEVILLA, SORIA, VIZCAYA, ZAMORA Y MELILLA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.650	} 423	} 211 6 263
III	2.582		
IV	2.551		
V	2.519		
VI	2.489		
VII	2.459		
VIII	2.427		
IX	2.388		
X	2.358		
XI	2.340		
XII	2.333		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ALBACETE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.701	} 550	} 241
III	2.678		
IV	2.656		
V	2.634		
VI	2.611		
VII	2.589		
VIII	2.566		
IX	2.544		
X	2.522		
XI	2.499		
XII	2.477		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ALICANTE

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.609	} 442	} 284
III	2.546		
IV	2.517		
V	2.488		
VI	2.461		
VII	2.433		
VIII	2.405		
IX	2.367		
X	2.339		
XI	2.310		
XII	2.291		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ASTURIAS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	3.114	} 384	} 191
III	3.041		
IV	3.012		
V	2.981		
VI	2.951		
VII	2.921		
VIII	2.888		
IX	2.848		
X	2.819		
XI	2.786		
XII	2.761		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: BARCELONA

TABLA MENSUAL

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	91.102	21.549	} 202
III	80.172	18.350	
IV	78.922	16.999	
V	76.426	16.861	
VI	73.773	17.958	
VIII	71.393	17.160	
IX	69.590	15.435	
X	72.102	15.989	

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

TABLA DIARIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
VI	2.513	824	} 202
VII	2.470	801	
VIII	2.448	753	
IX	2.403	742	
X	2.360	726	
XI	2.360	726	
XII	2.316	710	

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: CANTABRIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.666	} 442	} 162
III	2.617		
IV	2.592		
V	2.576		
VI	2.556		
VII	2.540		
VIII	2.515		
IX	2.494		
X	2.473		
XI	2.451		
XII	2.434		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: GRANADA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	83.352	} 405	} 225
III	81.129		
IV	80.253		
V	80.248		
VI	79.321		
VII	2.580		
VIII	2.552		
IX	2.523		
X	2.495		
XI	2.467		
XII	2.441		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: HUELVA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.711	} 349	} 443
III	2.632		
IV	2.601		
V	2.569		
VI	2.538		
VII	2.506		
VIII	2.475		
IX	2.440		
X	2.409		
XI	2.375		
XII	2.346		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MADRID

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL	TOTAL MES	TOTAL SEMANA	EXTRAORDINARIAS JULIO NAVIDAD	BENEFICIOS
II	2.603	376	241	94.534		87.490	57.005
III	2.582	376	241	93.895		86.860	56.545
IV	2.563	376	241	93.317		86.290	56.129
V	2.541	376	241	92.648		85.630	55.647
VI	2.521	376	241	92.040		85.030	55.209
VII	2.501	376	241	91.431		84.430	54.771
VIII	2.492	376	241	91.159	21.146	84.160	54.574
IX	2.465	376	241	90.336	20.957	83.350	53.983
X	2.446	376	241	89.759	20.824	82.780	53.567
XI	2.424	376	241	89.089	20.670	82.120	53.085
XII	2.402	376	241	88.420	20.516	81.460	52.603

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))
 TOTAL MES = (S.Base X 365 / 12) + (P.Salarial X 299 / 12) + (P.Extrasalarial X 273 / 11)
 TOTAL SEMANA = (S.Base X 7) + (P.Salarial y P.Extrasalar. X 6)

PROVINCIA: MALAGA

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	91.762	} 408	} 345
III	91.524		
IV			
V			
VI	90.192		
VII	87.428		
VIII			
IX	85.476		
X			
XI			
XII			

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MALAGA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II		} 408	} 345
III			
IV			
V			
VI	90.168		
VII			
VIII	87.699		
IX	87.025		
X	86.351		
XI	86.255		
XII	85.231		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: MURCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II		} 465	} 471
III			
IV	2.443		
V	2.420		
VI	2.395		
VII	2.371		
VIII	2.347		
IX	2.320		
X	2.295		
XI	2.268		
XII	2.247		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: NAVARRA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	81.101	14.450	} 251
III	80.351	14.200	
IV	77.381	13.850	
V	76.421	13.640	
VI	75.431	13.460	
VII	74.471	13.250	
VIII	71.621	12.680	
IX	68.861	12.140	
X	68.411	12.050	
XI	66.365	11.630	
XII	65.855	11.541	

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: PALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.527	} 418	} 283
III	2.503		
IV	2.492		
V	2.475		
VI	2.456		
VII	2.439		
VIII	2.422		
IX	2.409		
X	2.398		
XI	2.375		
XII	2.346		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: LA RIOJA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.661	} 482	} 162
III	2.633		
IV	2.606		
V	2.578		
VI	2.551		
VII	2.523		
VIII	2.495		
IX	2.453		
X	2.425		
XI	2.405		
XII	2.385		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: SALAMANCA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.724	} 410	} 220
III	2.682		
IV	2.633		
V	2.604		
VI	2.576		
VII	2.549		
VIII	2.521		
IX	2.484		
XI	2.427		
XII	2.404		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: TARRAGONA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
PEON		} 535	} 390
ESP. 2°			
ESP. 1°			
OFIC. 2°	2.172		
OFIC. 1°			
CAPATAZ			
ENCARG.			

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: TERUEL

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.738	} 292	} 327
III	2.678		
IV	2.650		
V	2.624		
VI	2.597		
VII	2.571		
VIII	2.542		
IX	2.509		
X	2.460		
XI	2.455		
XII	2.433		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: TOLEDO

TABLA MENSUAL

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	82.728	8.114	} 12.112
III	80.648	8.065	
IV	79.591	8.041	
V	79.091	8.029	
VI			
VII			
VIII			
IX			
X			
XI			
XII			

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

TABLA DIARIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II		} 321	} 488
III			
IV			
V			
VI	2.592		
VII	2.568		
VIII	2.553		
IX	2.514		
X	2.491		
XI	2.462		
XII	2.441		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarios)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: VALLADOLID

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	2.590	}	420
III	2.551		
IV	2.519		
V	2.496		
VI	2.475		
VII	2.454		
VIII	2.438		
IX	2.403		
X	2.392		
XI	2.359		
XII	2.331		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: VALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II	93.732	}	285
III	84.462		
IV	82.786		
V	80.397		
VI	79.585		
VII	77.529		
VIII	2.505		
IX	2.443		
X	2.405		
XI	2.375		
XII	2.341		

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

PROVINCIA: ZARAGOZA

TABLA DIARIA

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II		}	274
III			
IV			
V			
VI			
VII			
VIII			
IX			
X	2.287		
XI			
XII			

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

TABLA MENSUAL

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
II		}	274
III			
IV			
V	69.027		
VI			
OPIC. 2°			
VIII			
AUX.ADM			
X			
XI			
XII			

Salario Base X 425 Días (365 + 60 extraordinarios)
 Plus Salarial X 349 Días (365 - (52+14)+50 de extraordinarias)
 Plus Extrasalarial X 273 Días (365 - (52+14+26))

ANEXO N.º 6

TABLAS DE PRODUCTIVIDAD

1.- RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE PARA TEJA PLANA Y TEJA CURVA

2.- RENDIMIENTOS NORMALES DE TRABAJO PARA HUEQUERIA, LADRILLO MACIZO Y BOVEDILLAS

RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE PARA TEJA PLANA Y TEJA CURVA

A) MOLDEO EN MAQUINA

A.1.) TEJA PLANA

A.1.1) Operación consistente en retirar las tejas planas de cintas transportadora, o carrusel, colocándolas en estanterías, bandejas o cajones.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.375 kg.

A.1.2) Operación consistente, en fábrica con sistema semiautomático con secadero acelerado incorporado al equipo, en retirar las tejas planas ya secas, colocándolas sobre vehículo, transportarlo y apilar el producto en almacén, situado a una distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.300 kg.

B.1.) TEJA CURVA

B.1.1) Operación consistente en retirar tejas curvas del carro cortador y colocarlas en estanterías, bandejas o cajones.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.950 kg.

B.1.2) Operación consistente, en fábrica con sistema semiautomático con secadero acelerado incorporado al equipo, en retirar las tejas curvas ya secas, colocándolas sobre vehículo, transportándolo y apilar el producto en almacén, situado a una distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 950 kg.

C.1.) OPERACIONES COMUNES

C.1.1) Operación consistente en transporte de estanterías, bandejas o cajones ya cargados, con carretilla manual, a patio, realizando el tendido de las tejas en el suelo del mismo, y retornando con estanterías bandeja, o cajón vacío, siendo la distancia media de 100 metros. Material seco.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.400 kg.

C.1.2) Operación consistente en cargar las estanterías bandejas o cajones, transportarlas al patio con carretilla manual o carretillo y realizar el tendido de las tejas en el suelo del mismo, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 700 kg.

C.1.3) Operación consistente únicamente en transportar estanterías bandejas o cajones ya cargados, con carretilla manual desde carro cortador a patio, o secadero, y retorno con estanterías, cajón o bandeja vacía, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 14 viajes.

C.1.4) Operación consistente únicamente en transportar estanterías bandejas o cajones ya cargados, con motovagoneta, desde carro cortador a patio, o secadero y retorno con estantería, cajón o bandeja vacía, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 20 viajes.

C.1.5) Operación consistente en cargar las estanterías bandejas o cajones, transportarlas al patio con carretilla manual o carretillo, y realizar el tendido de las tejas en el suelo del mismo, siendo la distancia media de unos 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 700 kg.

C.1.6) Operación consistente en coger las tejas, una vez secas, de la estantería y agruparlas de punta en pila en el suelo.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kg.

C.1.7) Operación consistente en coger las tejas, una vez secas, del suelo del patio y agruparlas de punta en pila en el suelo.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kg.

D) TRABAJO EN HORNOS

D.1.) ENCAÑE O CARGA

D.1.1) En horno Hoffman, operación consistente en recoger las tejas agrupadas en el suelo del patio, cargarlas en carretillo o vagoneta manual, transporte y colocación esmerada en el interior del horno, en el mismo rendimiento se computará el ladrillo preciso para colocar la teja, haciendo también puertas, limpieza y colocando papel siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.500 kg.

D.1.2) En horno Hoffman, mediante transporte con carretilla manual tipo Alfaro o similares desde secaderos naturales, artificiales o almacén, y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, puertas y colocando papel, siendo la distancia media de 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.700 kg.

D.1.3) En horno Hoffman, mediante transporte con motocarro tipo Alfaro o similar, desde secaderos naturales, artificiales o almacén, y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también puertas, limpiezas y colocando papel, siendo la distancia media 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kg.

D.1.4) En horno Hoffman, en el que por las pequeñas dimensiones de las puertas, no caben estanterías, bandejas o cajones, y realizando únicamente el encañe de las tejas situadas por otro equipo en las carretillas a la puerta del horno, haciendo también limpiezas, puertas y colocando papel, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.500 kg.

D.1.5) Confección de paquetes para encañe del horno con pinza en el exterior del mismo.

a) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde el secadero o almacén a la zona de formación de paquetes y realización de los mismos.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.200 kg.

b) Realización de paquetes sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kg.

D.1.6) En horno Hoffman, mediante transporte con pinza desde la zona de formación de paquete y su colocación esmerada en el interior del horno.

El rendimiento del conductor de la pinza vendrá determinado en todo momento por las necesidades de carga de la empresa.

D.1.7) En horno intermitente horniguero, mediante recogida de tejas agrupadas en el suelo del patio cargándolas en carretilla o vagoneta manual y transportándolas hasta la puerta del horno.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kg.

D.1.8) Operación consistente en trasladar las tejas manualmente desde el carretillo al interior del horno intermitente.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kg.

D.1.9) Operación consistente en la colocación esmerada de las tejas en el interior del horno intermitente.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kg.

D.2.) DESCARGA O DESENCAÑE

D.2.1) Descarga horno Hoffman, transporte con carretillo manual de material cocido desde el horno a patios, a una distancia de 100 metros sobre pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.400 kg.

D.2.2) Descarga horno Hoffman, con transporte con carretilla manual Alfaro o similares de material cocido desde el horno a patios a una distancia de 100 metros sobre pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.600 kg.

D.2.3) Descarga horno Hoffman, con transporte con motocarro del material cocido desde el horno a patios o pallets, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.950 kg.

D.2.4) Descarga horno Hoffman, transporte con pinzas de los paquetes del material cocido desde el horno a patios o sobre camión o pallets.

El rendimiento del conductor de la pinza vendrá determinado en todo momento por las necesidades de funcionamiento del horno.

D.2.5) Descarga horno intermitente, operaciones a la inversa que apartados D.1.7), D.1.8) y D.1.9).

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.600 kg.

D.3.) ENCAÑE Y DESENCAÑE, CUANDO EL MISMO EQUIPO O MAQUINA REALICE LAS DOS FUNCIONES

D.3.1) En las mismas condiciones que D.1.1) y D.2.1)

D.3.2) En las mismas condiciones que D.1.2) y D.2.2)

D.3.3) En las mismas condiciones que D.1.3) y D.2.3)

D.3.4) En las mismas condiciones que D.1.6) y D.2.4)

D.3.5) En las mismas condiciones que D.1.7) y D.2.5)

D.3.6) En las mismas condiciones que D.1.8) y D.2.5)

D.3.7) En las mismas condiciones que D.1.9) y D.2.5)

Nota: Estos rendimientos, la práctica aconseja que se hagan en equipo, con excepción de cuando la labor se realice con pinzas, y la distancia debe de ser para carga y descarga de aproximadamente 100 metros.

D.3.8) Cuando en la carga y descarga de un horno Hoffman solamente se realicen estas, sin transporte de materiales, haciendo limpieza, puertas y papel.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kg. en carga

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.500 kg. en descarga

E) CARGA Y DESCARGA DE VAGONES EN HORNO TUNEL

E.1.) Formación de paquetes sobre vagones horno túnel, sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.800 kg.

E.2.) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde secadero al vagón del horno y formación de paquetes.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kg.

E.3.) Deshacer paquetes, transportando el material cocido a patios o pallets, colocándolo y clasificándolo retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.100 kg.

E.4.) Deshacer paquetes, colocando el material cocido sobre cinta transportadora, clasificándolo y colocándolo sobre pallets o carretillas, sin retirada de residuos ni transporte.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.600 kg.

E.5.) Recoger el material de la cinta colocándolo en fila o camión.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.600 kg.

Nota: Este rendimiento, la práctica aconseja que se haga en equipo.

F.1.) FORMACION DE PAQUETES DE MATERIAL COCIDO, CLASIFICANDOLO

F.1.1) Sin flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.700 kg.

F.1.2) Empaquetando y flejando.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.200 kg.

G) FLEJADO O RETRACCION CON FUNDA Y SOPLETE

G.1.) FLEJADO

G.1.1) Cuando los paquetes circulen al lugar de flejado sobre una cinta transportadora.

Rendimiento de un hombre en una hora: 14 paquetes (con 4 flejes por paquetes de un m3)

G.1.2) Cuando los paquetes se encuentran en el patio

Rendimiento de un hombre en una hora: 10 paquetes
(con 4 flejes por paquetes de un m³)

G.2.) RETRACCION CON FUNDA Y SOPLETE

G.2.1) Con capuchón colocado.

Rendimiento de un hombre en una hora: 30 paquetes

G.2.2) Operación conjunta de colocar el capuchón sobre el paquete.

Rendimiento de una pareja en una hora: 90 paquetes

G.2.3) Colocando capuchones y retractilizando en operación conjunta.

Rendimiento de un hombre en una hora: 25 paquetes

H) TRANSPORTE Y APILADO DE PAQUETES EN PATIO O SOBRE CAMION

H.1.) Con pinza prensora, recorriendo una distancia total de aproximadamente 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 20 viajes

H.2.) Con púas, recorriendo una distancia de aproximadamente 100 metros.

Rendimiento de un hombre en una hora: 20 viajes

I) CARGA DE CAMIONES

I.1.) Carga manual desde pila

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.000 kg.

I.2.) Carga manual de paquetes, cachamada o rejala.

Rendimiento de un hombre en una hora: 1.900 kg.

I.3.) Carga manual desde muelle, bandeja, plataforma, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora: 3.000 kg.

I.4.) Carga mecánica de paquetes flejados o retractilizados.

Rendimiento de un hombre en una hora: 36 viajes

RENDIMIENTOS NORMALES DE TRABAJO PARA HUEQUERIA, LADRILLO MACIZO Y BOVEDILLAS

A) MOLDEO EN MAQUINA

A.1.) Operación consistente en retirar los ladrillos o bovedillas del carro cortador colocándolos en estanterías, bandejas, cajones, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora en huequería y ladrillo macizo: 3.400 kg. En bovedillas: 3.500 kg.

A.2.) a) Operación consistente simplemente en transportar estanterías, bandejas, cajones, etc., ya cargados, con carretilla manual o carretillo al lugar de descarga, situado a una distancia media de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 14 viajes.

b) Operación consistente en transportar estanterías, bandejas, cajones, etc., ya cargados, con carretilla manual o carretillo al lugar de emplazamiento, y realizando la descarga, con una distancia media de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.900 kg. En bovedilla: 3.000 kg.

c) Operación consistente en transportar estanterías, bandejas, cajones, etc., ya cargados, con moto-vagoneta tipo Alfaro o similares al lugar de descarga situado a una distancia media de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora en huequería y ladrillo macizo: Con 500 kg. de carga: 20 viajes. Con 1.000 kg. de carga: 18 viajes.

En bovedilla retornando estanterías, bandejas, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora: 30 viajes.

d) Operación consistente en cargar las estanterías, bandejas o cajones, transportándolas al lugar de emplazamiento, situado a

una distancia media de 100 metros, ida y vuelta, y realizar la descarga de las mismas con carretilla manual o carretillo.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.400 kg.

A.3.) En las instalaciones en las que exista cargador automático, el vigilante vendrá obligado a solucionar las

anomalías que pudieran producirse en el moldeo y corte de los ladrillos o bovedillas.

B) TRABAJO EN HORNOS

B.1.1) En horno Hoffman, mediante transporte con carretillo a mano desde secaderos naturales o artificiales y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, limpieza y colocando papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.150 kg.

B.1.2) En horno Hoffman, mediante transporte con carretilla manual tipo Alfaro o similares, desde secaderos naturales o artificiales y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, limpieza y colocando papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.600 kg.

B.1.3) En horno Hoffman, mediante transporte con motocarro tipo Alfaro o similar, desde secaderos naturales o artificiales, y su colocación esmerada en el interior del horno, haciendo también limpieza, limpieza y colocando papel, etc., siendo la distancia media de transporte de 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, y ladrillo macizo: 1.900 kg. En bovedillas: 2.000 kg.

B.1.4) En horno Hoffman en el que por las pequeñas dimensiones de las puertas no caben las estanterías, bandejas o cajones, realizando únicamente el encañe de los materiales situados por otro equipo en la puerta del horno, realizando también limpieza, limpieza, colocando papel, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.500 kg.

B.1.5) Confección de paquetes para encañe del horno con pinza en el exterior del mismo:

a) Transporte con moto-vagoneta tipo Alfaro, de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde el secadero a la zona de formación de paquetes y realización de los mismos.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kg.

b) Realización de paquetes sin transportes de materiales

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kg. En bovedillas: 2.700 kg.

B.1.6) En horno Hoffman mediante transporte con pinza, desde zona de formación de paquetes y su colocación esmerada de los mismos en el interior del horno.

El rendimiento del conductor de la pinza vendrá determinado en todo momento por las necesidades de carga del horno.

B.2.) DESECAÑE

B.2.1) Descarga horno-Hoffman, transporte con carretillo manual del material cocido desde el horno a patio o sobre pallets; colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 1.200 kg. En bovedillas: 1.250 kg.

B.2.2) Descarga de horno Hoffman, transporte con carretilla manual Alfaro o similar del material cocido a patios, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 1.650 kg.

B.2.3) Descarga de horno Hoffman, transporte con motocarro del material cocido desde el horno a patios, clasificándolo y retirando escorias y residuos, con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kg.

B.2.4) Descarga de horno Hoffman, transporte con pinza de los paquetes de material cocido desde el horno a patios.

El rendimiento del conductor de la pinza vendrá determinado en todo momento por las necesidades del funcionamiento del horno.

B.3.) ENCAÑE Y DESENCAÑE, CUANDO EL MISMO EQUIPO O MAQUINA REALICE LAS DOS FUNCIONES

B.3.1) En las mismas condiciones que B.1.1) y B.2.1)

B.3.2) En las mismas condiciones que B.1.2) y B.2.2)

B.3.3) En las mismas condiciones que B.1.3) y B.2.3)

B.3.4) En las mismas condiciones que B.1.6) y B.2.4)

Nota: Estos rendimientos, la práctica aconseja que se hagan en equipo con excepción de cuando se realizan con pinzas, y la distancia aproximada de transporte en descarga debe de ser de 100 metros ida y vuelta.

B.3.5) Cuando en la carga y descarga de un horno Hoffman solamente se realicen estas sin transporte de materiales, pero haciendo limpiezas, puertas, papel, etc.

Carga.- Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kg. En bovedillas: 2.250 kg.

Descarga.- Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kg. En bovedillas: 2.500 kg.

C) CARGA Y DESCARGA DE VAGONES EN HORNO TUNEL

C.1.1) Formación de paquetes sobre vagones horno túnel, sin transporte de materiales.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.500 kg. En bovedillas: 3.300 kg.

C.1.2) Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde secaderos al vagón de horno y formación de paquetes.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kg.

C.1.3) Deshacer paquetes, transportando el material cocido a patios colocándolo y clasificándolo, retirando escoria y residuos, con transporte a escombreras.

Rendimiento de un hombre en una hora: 2.900 kg. Para huequería, ladrillo macizo y bovedillas.

C.1.4) Deshacer paquetes colocando el material sobre cinta transportadora clasificándolo y colocándolo sobre camiones, pallets o carretilla, sin retirada de residuos ni transporte.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 3.500 kg. Para bovedilla: 3.600 kg.

Nota: Este rendimiento, la práctica aconseja que se realice en equipo.

D) FORMACION DE PAQUETES DE MATERIAL COCIDO, CLASIFICANDOLO

D.1.) Sin flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.600 kg. Para bovedilla: 3.000 kg.

D.2.) Empaquetado y flejado.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.100 kg. Para bovedilla: 2.500 kg.

E) FLEJADO O RETRACCION CON FUNDA Y SOPLETE

E.1.) FLEJADO

E.1.1) Cuando los paquetes circulan al lugar de flejado sobre una cinta transportadora.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 14 paquetes (con 4 flejes por paquete de 1 m³).

E.1.2) Cuando los paquetes se encuentran en el patio.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo y bovedillas: 10 paquetes (con 4 flejes por paquete de 1 m³).

E.2.) RETRACCION CON FUNDA Y SOPLETE

E.2.1) Con capuchón colocado.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 28 paquetes. Para bovedilla: 30 paquetes.

E.2.2) Operación conjunta de colocar el capuchón sobre el paquete.

Rendimiento de una pareja en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 90 paquetes.

E.2.3) Colocando capuchones y retractilizándolos en operación conjunta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 25 paquetes. Para bovedilla: 27 paquetes.

F) TRANSPORTE Y APILADO DE PAQUETES EN PATIO O SOBRE CAMION

F.1.1) Con pinza prehensora, recorriendo una distancia total de aproximadamente 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 20 viajes.

F.1.2) Con púas, recorriendo una distancia aproximadamente 100 metros ida y vuelta.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 20 viajes.

G) CARGA DE CAMIONES

G.1.1) Carga manual desde pila.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedilla: 2.000 kg.

G.1.2) Carga manual desde paquetes, cachamada o rejal.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 1.900 kg. Para bovedilla: 1.800 kg.

G.1.3) Carga manual desde muelle, bandejas, plataformas, etc.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.900 kg. Para bovedilla: 3.000 kg.

G.1.4) Carga mecánica de paquetes, flejados o retractilados.

Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo, bovedilla: 36 viajes.

H) COCEDORES

H.1.) Dado que este trabajo depende más que del esfuerzo físico del obrero, de diversas causas ajenas a la voluntad de empresarios y trabajadores, estos obreros estarán obligados a cocer al ritmo que sea necesario para la buena marcha de la empresa, distribuyéndose el combustible sólido en el piso del horno en aquellas empresas que lo empleen, vigilar también la maquinaria propia del horno y los secaderos.

21443

RESOLUCION de 25 de junio de 1991, de la Dirección General de Personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 98/1991 interpuesto ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se ha interpuesto por don Juan Ignacio Sánchez Torres, funcionario de la Administración de la Seguridad Social, recurso contencioso-administrativo número 98/1991, contra la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de junio de 1990, por la que se convocó concurso para la provisión de puestos de trabajo en la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Dirección General de Personal ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Orden impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 25 de junio de 1991.-El Director general de Personal, Leandro González Gallardo.