



















































































1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

#### II. Grupo profesional 2.

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

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

#### III. Grupo profesional 3.

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

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

#### IV. Grupo profesional 4.

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

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

#### V. Grupo Profesional 5.

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

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

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

#### VI. Grupo profesional 6.

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

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

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

#### VII. Grupo Profesional 7.

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

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

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

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

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

#### VIII. Grupo profesional 0.

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

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

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

Artículo 88. Garantías en la aplicación de la clasificación profesional. La aplicación en la empresa de la clasificación profesional recogida en el presente convenio habrá de realizarse sin menos cabo de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, trabajadoras afectados. En este sentido, habrán de respetarse las siguientes garantías:

##### 1. Garantía Salarial:

o a) Niveles Salariales dentro del Grupo Profesional. Para asegurar que dentro de cada Grupo

Profesional al trabajador se le remunere según el trabajo que desarrolle y facilitar el tránsito del sistema de clasificación por Categorías Profesionales al sistema de Grupos Profesionales, se establece el cuadro de Convergencias de Categorías Profesionales en Grupos Profesionales, en el que se incluyen los Niveles Salariales que corresponden a cada Grupo Profesional.

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

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

## 2. Garantías profesionales:

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

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

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

## Capítulo VII. Faltas y sanciones

Artículo 89. Clases de faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores, trabajadoras al servicio de las empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves, y, muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 90. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás trabajadores, trabajadoras, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.



4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 91. Faltas graves. Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará «falta muy grave».
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros, compañeras.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o

trabajo por negligencia.

14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, trabajadora respetando al máximo la intimidad del trabajador.

15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros, compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores, trabajadoras.

19. Simular la presencia de otro trabajador, trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

22. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 92. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, trabajadoras, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

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

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

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores, trabajadoras o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros, compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores, trabajadoras.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores, trabajadoras.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador, trabajadora.
26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 93. Aplicación de las sanciones. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- o A) Faltas leves:
  - o a) Amonestación verbal.
  - o b) Amonestación por escrito.
  - o c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- o B) Faltas graves:
  - o a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
  - o b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.
- o C) Faltas muy graves:
  - o a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
  - o b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
  - o c) Despido disciplinario según el Artículo 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, Grupo o Nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores, trabajadoras y en la empresa.

Artículo 94. Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

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

Artículo 95. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días; y, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo VIII.

# Derechos de representación colectiva y sindicales

## Participación de los trabajadores, trabajadoras

Artículo 96. Principios sindicales. 1. Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

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

3. A los efectos anteriores, las Empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores, trabajadoras a sindicarse libremente y admiten que los trabajadores, trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

4. Las empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 50 trabajadores, trabajadoras existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

Artículo 97. Participación. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4 del ET, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores, trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Capítulo.

Artículo 98. Delegados, delegadas de personal. 1. La representación de los trabajadores, trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores, trabajadoras corresponde a los delegado, delegadas de personal. Igualmente podrá haber un delegado, delegada de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, trabajadoras, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores, trabajadoras elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegado, delegadas de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, trabajadoras, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegado, delegadas de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas garantías y competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegado, delegadas de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del ET.

Artículo 99. Comités de empresa. 1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores, trabajadoras.

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

Artículo 100. Competencias. 1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el Artículo 64 de este Convenio Colectivo y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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

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

o a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

o b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

o c) Planes de formación profesional de la empresa.

o d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

o e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9.º Ejercer una labor:

- o a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- o b) De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- o c) Los TC-2, cuando haya comité de empresa se entregarán a este, cuando los solicite. En defecto de este, se entregarán al delegado, delegada de personal y en defecto de este dichos documentos se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 101. Capacidad y sigilo profesional. 1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento

entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 102. Composición. 1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- o a) De cincuenta a cien trabajadores, trabajadoras, cinco.
- o b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, trabajadoras, nueve.
- o c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trabajadoras, trece.
- o d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, trabajadoras, diecisiete.
- o e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, trabajadoras, veintiuno.
- o f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores, trabajadoras representados.

Artículo 103. Promoción de elecciones y mandato electoral. 1. Podrán promover elecciones a delegado, delegadas de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores, trabajadoras del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni mas allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.



La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados, delegadas de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegado, delegadas de personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores, trabajadoras que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegado, delegadas de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo, en el tablón de anuncios.

Artículo 104. Garantías. Los miembros del comité de empresa y los delegado, delegadas de personal, como representantes legales de los trabajadores, trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

o a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegado, delegadas de personal.

o b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

o c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

o d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias

concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

o e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado, delegada de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta cien trabajadores, trabajadoras, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, trabajadoras, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trabajadoras, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, trabajadoras, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

Artículo 105. Acumulación y concentración del crédito horario. 1. Los delegado, delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa establecerán pactos o sistemas de acumulación de crédito horario mensual o anual, de los distintos miembros del comité o delegado, delegadas de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

2. Los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio colectivo que excedan la reserva de horas mensual en reuniones deliberadoras de este Convenio colectivo, las horas empleadas en tales reuniones no se deducirán.

Artículo 106. Derecho de información. 1. Tablón de anuncios. Las empresas deberán prestar a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores, trabajadoras y de un tamaño similar al que la empresa posea para que aquellos puedan colocar en el toda la información que consideren pertinente, siempre que esta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

En el mismo tablón de anuncios se publicarán mensualmente fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social y como complemento a estos, anualmente durante el mes de diciembre, se especificaran en la relación anexa nominal de trabajadores, trabajadoras (TC-2), la edad y fecha de antigüedad de los trabajadores, trabajadoras.

2. Correo electrónico. Las empresas que dispongan de su propio dominio de correo electrónico, facilitarán a las secciones sindicales una cuenta de correo electrónico para que puedan enviar y recibir información laboral y sindical. La citada cuenta no se podrá emplear para el envío de comunicaciones masivas o «spam», ni para usos particulares ajenos a la actividad sindical.

## **Sección 2.<sup>a</sup>**

### **Acción sindical**

Artículo 107. De la acción sindical. 1. Los trabajadores, trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- o a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- o b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- o c) Recibir la información que les remite el sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegado, delegadas de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 108. Delegados, delegadas, sindicales. 1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores, trabajadoras afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegado, delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegado, delegadas sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala.

- o a) De 200 a 750 trabajadores, trabajadoras: Uno.
- o b) De 751 a 2.000 trabajadores, trabajadoras: Dos.
- o c) De 2.001 a 5.000 trabajadores, trabajadoras: Tres.
- o d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

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

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

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

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

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

5.º En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, trabajadoras 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, trabajadoras.

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

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

8.º En materia de reuniones en cuanto al procedimiento se refiera, ambas partes ajustaran su

conducta a la normativa legal vigente.

9.º Los delegados, delegadas sindicales ceñirán sus tareas a la realización de sus funciones que les son propias.

Artículo 109. Cuota sindical. La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, mientras no haya indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 110. Excedencia sindical en empresas de menos de 50 trabajadores, trabajadoras. En el caso de excedencia forzosa, en las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia se regirán por lo dispuesto en el artículo 9.1.º,b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Sección 3.ª**

#### **Derecho de reunión**

Artículo 111. Las asambleas de trabajadores, trabajadoras. 1. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4 del ET, los trabajadores, trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegado, delegadas de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores, trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegado, delegadas de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 112. Lugar de reunión. 1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, en los términos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 113. Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 114. Votaciones. Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, trabajadoras, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores, trabajadoras de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 115. Locales y tablón de anuncios. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus

características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegado, delegadas de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, trabajadoras, así como uno o varios tabloneros de anuncios.

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

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

## Capítulo IX. Comisión mixta de interpretación del convenio

Artículo 116. Creación, composición y funciones. 1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

2. Composición.-La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 8 miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. La Comisión Mixta podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión Mixta podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

4. Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

1.º La interpretación y aplicación del Convenio.

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

o a) Expedientes.

o b) Crisis.

o c) Seguridad e higiene en el trabajo, etc.

o d) Seguimiento de los planes de igualdad.

3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

- 5.º Homologar, legitimar y remitir al «BOE» para su publicación, todas las Tablas Salariales, bien sean nacionales o provinciales, para cualquier sector.
- 6.º Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.
- 7.º Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
- 8.º Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.
- 9.º Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- 10.º Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el Boletín Oficial correspondiente.
- 11.º Crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales del Comisión Mixta.

Artículo 117. Procedimiento de la Comisión Mixta. 1. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales o la Patronal.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta de Interpretación, deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de ocho días.

2. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.
3. Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

Artículo 118. Procedimiento de interpretación. Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Mixta de interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Artículo 119. Procedimiento de mediación. 1. En aquéllos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Mixta intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.

2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o, siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Mixta designará dos árbitros que formarán la el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario, el más joven.
3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.
5. La Comisión Mixta podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los

puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Artículo 120. Procedimiento de arbitraje. 1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Mixta o de árbitros designados al efecto por ésta.

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

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

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

5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la refrendará la Comisión Mixta.

## Capítulo X.

### Acuerdo sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos

Artículo 121. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, ASEC. Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, esto es, la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y U.G.T., acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, (A.S.E.C.), suscrito por las Organizaciones Patronales, C.E.O.E. y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de U.G.T. y CC.OO. a partir de su entrada en vigor.

## Capítulo XI. Formación

Artículo 122. Formación Profesional: Objetivos. Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Profesional de los trabajadores, trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador Y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia.

Artículo 123. Iniciativas de formación. 1. Formación de oferta.-Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de Contratos-Programa Sectoriales.

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

Artículo 124. Formación de trabajadores, trabajadoras con contrato de duración determinada. En aplicación de lo establecido en el Artículo 15.7, tercer apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores, trabajadoras con contratos de duración determinada, se concretará la participación de estos en las acciones de formación continua en la empresa.

Artículo 125. Permisos individuales de formación. Los trabajadores, trabajadoras afectados por el



presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el RD 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar y con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores, trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y/o profesional, sin coste a la empresa donde prestan sus servicios.

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

Artículo 126. Comisión paritaria sectorial de formación. Según lo establecido en el artículo 35 del R.D. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, que tendrá asignadas las siguientes funciones:

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

## **Capítulo XII. Seguridad y salud en el trabajo**

Artículo 127. Criterios para la política de seguridad y salud en la empresa. 1. Disruptores endocrinos. Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.

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

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

Artículo 128. Fichas de seguridad. En los términos previstos en el artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud se le facilitará las fichas de seguridad de los productos y sustancias peligrosos utilizados en el proceso productivo que, de acuerdo con el artículo 41 de la misma norma, han de proporcionar los proveedores de dichos productos a los empresarios.

Artículo 129. Participación del comité de seguridad y salud. El Comité de Seguridad y Salud y los delegados, delegadas de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

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

Artículo 130. Delegado, delegada de prevención. Se podrán designar por los representantes de los trabajadores, trabajadoras en el seno de la empresa, como delegado, delegada de prevención, otros trabajadores, trabajadoras de la propia empresa que no sean representantes del personal.

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

Artículo 131. Protección de la maternidad. 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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

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

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

Artículo 132. Formación en prevención de riesgos laborales. Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

A. Para los delegado, delegadas de Prevención.

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

B. Nivel específico por oficios.

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.

#### 4. Derechos y obligaciones

##### C. Nivel Básico General.

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Artículo 133. Equipos de protección individual. En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores, trabajadoras los equipos de protección individual (EPIs) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

Artículo 134. Ropa de trabajo. Las operarias y los trabajadores, trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses con arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón, camisa o jersey y bata.

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

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

Artículo 135. Reconocimientos médicos. El empresario garantizará a los trabajadores, trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales.

Artículo 136. Elección de mutua. En la contratación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la decisión será colegiada entre la empresa y el comité de seguridad y salud o los delegados, delegadas de prevención.

## Capítulo XIII. Protección contra la violencia de género

Artículo 137. Derechos de la trabajadora víctima de la violencia de género. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

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

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

1.2 En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral,

tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

## CLAUSULA Adicional

primera. Comisiones paritarias. 1. De clasificación profesional.-La Comisión Mixta de Interpretación desarrollará por sí misma o a través de una comisión técnica delegada, los trabajos de actualización y mejora del Convenio en materia de clasificación profesional.

A la comisión técnica delegada se le podrá asignar la resolución de todas o de alguna de las consultas sobre clasificación profesional.

2. Comisión para estudiar la viabilidad de un plan de pensiones sectorial.-Al objeto de estudiar la viabilidad de implantar un plan de pensiones sectorial, se crea una comisión técnica paritaria, formada por cuatro personas designadas por las representaciones empresarial y sindical firmantes de este Convenio.

3. Comisión de igualdad:

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

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

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

Acceso al empleo en el último año.

Contratación Modalidades de contratación en el último año.

Clasificación profesional en el último año.

Formación en el último año.

Promoción en el último año.

Horarios (jornadas flexibles).

Salarios.

Protección a la maternidad (evaluación de riesgos laborales).

Todos estos datos se facilitarán desagregados por sexos.

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

5. Comisión de estudio para la sustitución de la antigüedad. Se establece esta comisión cuyo objeto será elaborar una propuesta técnica de sustitución del complemento salarial de antigüedad, para orientar a las partes que hayan de negociar el próximo convenio colectivo sectorial.

6. Fecha de constitución. Se acuerda que las comisiones de trabajo se constituyan en el mes siguiente a la publicación oficial del Convenio.

Cláusula adicional segunda. Código de buenas prácticas en materia de salud. Durante la vigencia de este convenio, las partes se obligan a elaborar un documento que, a modo de código sectorial de seguridad y salud en el trabajo, contemple un conjunto de recomendaciones en materia de seguridad y salud de general aplicación general a las empresas afectadas por el convenio, a implantar, difundir y respetar por los empresarios y los trabajadores, trabajadoras.

Catalunya

Federació nacional de FICA-UGT de Catalunya

## ANEXO II.

### Tablas salariales provisionales año 2007.

Incremento IPC previsto (2 %)+ 0,6 puntos

#### Tabla General

Grupo profesional	Nivel salarial		Día
7	II	Personal Titulado Superior	30,03
6	III	Personal Titulado Medio	28,20
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1. <sup>a</sup>	27,32
6	V	Jefe Administración 2. <sup>a</sup> , Jefe de Sección	26,49
5	VI	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> , Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> , Jefe Taller, Encargado	25,67
5	VII	Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> , Contraamaestre, Especialista Oficio	24,85
4	VIII	Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> , Oficial 1. <sup>a</sup> operario	24,01
4	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2. <sup>a</sup> operario	22,92
3	X	Especialista de 1. <sup>a</sup> , Oficial 3. <sup>a</sup> operario	22,08
2	XI	Especialista de 2. <sup>a</sup> , Peón especializado	21,61
1	XII	Peón, Personal de limpieza	21,44

Pluses:

Asistencia: Por día efectivamente trabajado: 3,58

Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,73

## ANEXO III

### Tablas salariales provisionales año 2007

Incremento IPC real (2%) + 0,6 puntos

#### Provincia de Madrid

Grupo Profesional	Nivel Salarial		Día
7	II	Personal Titulado Superior	30,03
6	III	Personal Titulado Medio	28,20
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1. <sup>a</sup>	27,59
6	V	Jefe Administración 2. <sup>a</sup> , Jefe de Sección	27,01
5	VI	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> , Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> , Jefe Taller, Encargado	26,45
5	VII	Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> , Contraamaestre, Especialista Oficio	25,90
4	VIII	Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> , Oficial 1. <sup>a</sup> operario	25,67
4	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2. <sup>a</sup> operario	24,88
3	X	Especialista de 1. <sup>a</sup> , Oficial 3. <sup>a</sup> operario	24,42
2	XI	Especialista de 2. <sup>a</sup> , Peón especializado	23,76



1	XII	Peón, Personal de limpieza	23,18
---	-----	----------------------------	-------

Pluses:

Asistencia: Por día efectivamente trabajado: 2,94.

Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,71.

Dietas:

Comida y Pernocta: 19,71.

## ANEXO IV

### Tablas salariales provisionales 2007

Incremento IPC real (2 %) + 0,6 puntos

Vidrio al soplete

Grupo Profesional	Nivel salarial		Día
7	II	Personal Titulado Superior	58,01
6	III	Personal Titulado Medio	53,94
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1. <sup>a</sup>	50,82
6	V	Jefe Administración 2. <sup>a</sup> , Jefe de Sección	43,96
5	VI	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Jefe Taller, Encargado	37,16
5	VII	Técnico Organización 2. <sup>a</sup> , Contraмаestre, Especialista Oficio	36,08
4	VIII	Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> , Oficial 1. <sup>a</sup> operario	30,18
4	IX	Auxiliar Administrativo,	26,86

		Oficial 2. <sup>a</sup> operario	
3	X	Especialista de 1. <sup>a</sup> , Oficial 3. <sup>a</sup> operario	25,24
2	XI	Especialista de 2. <sup>a</sup> , Peón especializado	23,78
1	XII	Peón, Personal de limpieza	23,18

Pluses:

Asistencia: Por día efectivamente trabajado: 2,79.

Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,58.

## ANEXO V.

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

#### Tablas salariales provisionales año 2007

#### Incremento IPC previsto (2 %) + 0,6 puntos

Categoría profesional	Básico	PAC	Semana
Personal con remuneración mensual			
Técnicos y directivos:			
Jefe de fabricación	867,81	635,69	39,31
Encargado de sección	731,04	324,19	39,31
Contramaestre	707,24	186,92	39,31
Delineante superior	754,39	310,91	39,31
Delineante de 1. <sup>a</sup>	730,79	260,61	39,31
Delineante de 2. <sup>a</sup>	730,79	166,70	39,31
Auxiliares, de 1. <sup>a</sup>	658,61	111,14	39,31

Auxiliares de 2. <sup>a</sup>	635,03	45,75	39,31
Administrativos:			
Jefe de 1. <sup>a</sup>	803,02	419,74	39,31
Jefe de 2. <sup>a</sup>	753,87	310,46	39,31
Oficial de 1. <sup>a</sup>	730,79	242,32	39,31
Oficial de 2. <sup>a</sup>	683,68	184,70	39,31
Auxiliares	670,73	64,44	37,52
Aspirantes	658,61	64,44	37,52
Mercantiles:			
Jefe de ventas	754,39	312,69	39,31
Viajante o Agente	730,79	114,45	39,31
Oficial de ventas	658,61	90,08	37,52
Subalternos:			
Listeros	478,20	112,85	35,70
Cobradores	658,61	98,93	37,52
Capataces de peones	635,69	120,35	35,70
Almacenero	635,07	118,54	35,70
Vigilante y Portero	658,65	24,12	37,52
Sanitario y Ordenanza	635,03	24,12	35,70
Personal de remuneración diaria			
Obreros:			
Arqueta	20,89	2,67	37,82
Conductor máquina 1s ks. Potg	22,82	4,75	39,31
Mecánico Mak 1 s ks. de primera	22,82	4,75	39,31

Mecánico Mak 1 s ks. de segunda	22,82	4,64	39,31
Maquinista de primera	22,82	4,75	39,31
Maquinista de segunda	22,82	4,64	39,31
Fundidor de primera	22,82	4,64	39,31
Sacador de primera	22,82	4,12	39,31
Oficial primera de servicios auxiliares	22,82	4,12	39,31
Sacador de segunda	21,92	4,31	32,87
Soplador de primera	21,14	1,51	37,52
Vigilante Arca y Arca Corr.	21,14	1,51	37,52
Ayudante (todos)	21,14	1,51	37,52
Soplador de segunda	21,14	1,51	37,52
Peones especializados	20,33	2,06	35,70
Oficial segunda de servicios oficiales	21,92	3,45	35,74
Peones y servicio limpieza	19,61	1,73	35,74

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

Plus estímulo empresarial: 1,99.

Plus estímulo empresarial: Peones y Peones especializados: 3,21.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 km: 0,51.

Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 km: 0,74.

Personal domiciliado a más de tres kilómetros: 1,04.

Prendas de trabajo (por sustitución de sus entrega): 0,48.

Con motivo de la festividad de San Miguel Arcángel, patrono de la industria vidriera. Las empresas abonarán a sus productores, sea cual sea el sistema de remuneración, una gratificación equivalente a

cinco días de salario básico, más el plus de actividad correcta (PAC) incrementada, en su caso con el premio de antigüedad, si correspondiera.

## ANEXO VI.

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

#### Tablas salariales provisionales año 2007

#### Incremento IPC previsto (2 %) + 0,6 puntos

Categoría profesional	Básico	PAC	Semanal
Personal con remuneración mensual			
Técnicos:			
Jefe de fabricación	867,81	619,14	39,31
Encargado de sección	730,79	324,19	39,31
Contramaestre	706,14	222,54	39,45
Administrativos:			
Jefe de primera	803,02	423,67	39,31
Jefe de segunda	729,15	300,58	39,31
Oficial de primera	730,77	204,34	39,31
Oficial de segunda	683,64	208,25	39,31
Auxiliares	670,49	50,52	37,52
Aspirantes de 1. <sup>a</sup>	658,61	38,28	37,52
Aspirantes de 2. <sup>a</sup>	446,47	153,72	26,77
Mercantiles:			
Jefe de ventas	754,39	294,04	39,31
Viajante o Corredor	730,79	146,37	39,31
Oficial de ventas	658,65	98,88	37,52

Subalternos			
Almacenero	635,03	117,60	35,70
Capataces de Peones	635,03	117,60	35,70
Listeros	635,03	103,36	35,70
Sanitarios y Ordenanzas	635,03	35,56	36,55
Cobradores	658,65	139,25	37,52
Guardias y Vigilantes	635,03	38,63	35,70
Porteros	635,03	38,63	35,70
Personal de remuneración diaria (profesionales de oficio)			
Gran plaza:			
Maestro abridor	23,84	13,04	39,31
Soplador de primera	22,82	10,08	39,31
Soplador de segunda	22,82	6,08	39,31
Levantador	22,33	3,54	37,52
Postereros y Patroneros	21,92	4,29	37,52
Jarra o 2.º gran plaza:			
Abridor	22,82	10,08	39,31
Soplador	22,82	4,37	39,31
Levantador de asas	21,14	1,59	37,52
Fantasia:			
Maestro	22,82	10,08	39,31
Levantador	21,92	3,54	37,52
Bohemia de 1.ª:			
Soplador	22,82	10,08	39,31

Patronero	21,14	6,14	37,52
Bohemia de 2.ª:			
Soplador	22,82	8,91	39,31
Patronero	21,14	5,73	37,52
Bohemia de 3.ª:			
Soplador	22,82	6,08	39,31
Patronero	21,14	4,34	37,52
Copas gas extra:			
Maestro	22,82	10,08	39,31
Soplador	22,82	6,14	39,31
Levantador de pies y piernas	21,14	1,59	37,52
Vasos corte y gas:			
Soplador toda clase	22,82	34,40	39,31
Soplador pequeños finos	22,82	3,12	39,31
Copas gas corriente:			
Maestro colador pies y pierna	22,82	8,91	39,31
Soplador	22,82	5,48	39,31
Levantador de pies y piernas	19,56	1,59	37,52
Vasos acabados a mano:			
Abridor	22,82	8,91	39,31
Soplador	22,82	6,14	39,31
Vasos acabados a mano de 2.ª:			
Abridor	22,82	7,05	39,31
Soplador	22,82	4,67	39,31

Prensa refinada extra:			
Abridor	22,82	10,29	39,31
Prensador	22,82	7,05	39,31
Levantador	21,92	3,54	37,52
Prensa miniatura:			
Abridor	22,82	8,63	39,31
Prensador	22,82	6,08	39,31
Levantador	21,92	3,54	37,52
Prensa sin refinar:			
Prensador	22,82	4,67	39,31
Levantador	21,92	3,18	37,52
Copas americanas extras:			
Colocador de pies	22,82	7,19	39,31
Soplador	22,82	6,08	39,31
Levantador	21,14	1,59	37,52
Copas americanas corrientes:			
Colocador de pies	22,82	0,61	39,31
Soplador	22,82	5,24	39,31
Levantador	21,14	1,59	37,52
Tapones a mano:			
Taponero	22,82	6,95	39,31
Tapones prensador (punzados):			
Taponero	21,14	1,59	37,52
Producción			



semiautomática:			
Oficial de primera máquina	22,82	5,31	39,31
Oficial de primera sacador	22,82	3,74	39,31
Oficiales de primera soplador	21,14	1,59	37,52
Oficial de segunda máquina	22,82	4,10	39,31
Oficiales de segunda sacador	21,92	3,54	37,52
Oficial de segunda soplador	21,14	2,02	37,52
A) Sección Acabado			
Cortadores a gas (bohemia/F)	21,14	2,92	37,52
Cortadores a gas corriente	21,14	2,80	37,52
Fletadores (B.y F.)	21,92	3,54	37,52
Fletadores finos al torno	21,92	3,54	37,52
Fletadores corriente	21,92	3,54	37,52
Chaflanadores (B. y F.)	21,92	3,54	37,52
Chaflanadores (sonoro)	21,92	3,54	37,52
Requemadores a mano o máq	21,14	2,80	37,52
Chaflanadores corrientes	21,14	2,80	37,52
Despuntilladores	21,14	2,80	37,52
Pulidores	21,14	2,80	37,52
Taponadores finos	22,82	4,10	39,31
Taponadores semifino	21,14	5,57	37,52

Taponadores ordinario	21,14	4,29	37,52
B) Sección Enriquecido			
Tallería:			
Tallador de primera	22,82	7,20	39,31
Tallador de segunda	22,82	4,67	39,31
Tallador de tercera	21,14	6,55	37,52
Pulidor	21,14	3,18	37,52
Decorado:			
Decorador de primera	22,82	7,20	39,31
Decorador de segunda	22,82	4,69	39,31
Decorador de tercera	21,92	3,18	37,52
Mufleros	21,92	2,62	37,52
Serigrafiados	21,92	2,62	37,52
Grabado:			
Grabador a la rueda de primera	22,82	7,20	39,31
Grabadora a la rueda de segunda	21,14	5,24	37,52
Grabadora a la rueda de tercera	21,14	4,20	37,52
Grabadora al transporte	21,92	2,62	37,52
Panteng y Gillog	21,92	2,62	37,52
C) Sección Temple			
Fundidor de primera	22,82	4,10	37,52
Fundidor de segunda	21,14	4,20	37,52
Arqueta	21,14	2,89	37,52
D) Servicios Auxiliares			

Oficial de primera	22,82	3,74	39,31
Oficial de segunda	22,82	1,59	39,31
Crisolista de primera	22,82	2,62	39,31
Crisolista de segunda	21,92	1,64	37,52
Peones especializados	20,33	1,86	36,45
Peones	19,61	1,73	36,45
Servicio de limpieza	19,61	1,73	36,45

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

Plus estímulo empresarial: 1,99.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 km: 0,50.

Personal domiciliado dentro de un radio entre 1 y 3 km.: 0,74.

Personal domiciliado a más de 3 km: 1,04.

Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega): 0,48.

Con motivo de la festividad de San Miguel Arcángel, patrono de la industria vidriera. Las empresas abonarán a sus productores, sea cual sea el sistema de remuneración, una gratificación equivalente a cinco días de salario básico, más el plus de actividad correcta (PAC) incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad, si correspondiera.

## **ANEXO VII.**

### **Sector de industrias extractivas y explotación y manufactura de minerales industriales**

#### **Tablas salariales provisionales año 2007**

#### **Incremento IPC previsto (2 %) + 0,6 puntos**

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

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

Más en concreto: Las explotaciones, molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utilizan con la extracción o no de: andalucita, arcilla, arena, arenisca, atapulguita, barita, bauxita, bentonita, caliza, caolín, ocre, carbonato, cuarcita, cuarzo, dolomía, exquisto, feldespató, magnesita, sepiolita, neofelinica, sienica, solimanita, talco, tierra de Trípoli, y todos aquellos que se utilizan,

predominantemente, en la fabricación de vidrio y cerámica.

Grupo profesional	Niveles	Categoría profesional	Salario base
		Grupo A. Técnicos	
		1. Titulados:	
7		II Ingenieros , Licenciados, Capaz Facultativo, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Peritos y Practicantes.	30,25
		2. No titulados:	
6	V	Jefe de fábrica o taller.	27,58
5	VI	Encargado de taller, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Topógrafo y Delineante de primera.	28,41
4	IX	Auxiliar de topógrafo, Calcador de plano y Analista.	23,17
		Grupo B. Administrativos	
6	III	Jefe de primera.	28,40
6	V	Jefe de segunda.	26,70
5	VI	Oficial de primera.	25,84
4	IX	Auxiliar.	23,17
		Grupo C. Subalternos	
5	VII	Capataz de peones	25,07
3	X	Listeros. Almacenero. Guarda Jurado. Guarda. Portero. Ordenanza. Basculero. Pesador. Enfermero. Dependiente de Economato. Personal de limpieza.	22,25

		Grupo D. Obreros	
		1. Obreros de interior:	
		a) Profesionales de:	
4	VIII	Mineros de primera. Barreneros. Estibadores. Picadores. Caminero de primera.	24,14
1	XII	Caminero de segunda.	21,61
		b) Especialistas:	
3	X	Ayudantes de Barrenero. Estibador y Picador. Tubero y Bombero.	22,97
2	XI	Vagonero.	22,10
		2. Obreros de exterior:	
		a) Profesionales de oficio:	
4	VIII	Oficial de primera.	24,00
4	IX	Oficial de segunda.	23,17
3	X	Maquinistas de extracción y de arrastre, carg. Barrenero y Fogonero.	22,97
3	X	Oficial de tercera.	22,25
		b) Especialistas:	
2	XI	Celadores. Composteros. Lampisteros. Estriadores. Molineros. Trituradores. Ayudante de fogonero. Embasadores de sacos y otras especialidades.	21,61
1	XII	c) Peones.	21,44

Pluses:

Plus de transporte: por día debidamente trabajado: 2,73.

Plus de asistencia: por día debidamente trabajado: 3,58.

## ANEXO VIII. Comercio y manufacturas de vidrio plano de Valencia

### Tablas salariales provisionales año 2007

#### Incremento IPC previsto (2 %) + 0,6 puntos

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario día
		Operarios	
4	VIII	Oficial de primera	24,01
4	IX	Oficial de segunda	23,01
3	X	Ayudante Vigilante	22,62
2	XI	Peón Especialista	22,18
1	XII	Peón Ordinario	21,77

Plus de transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,73.

Plus de asistencia : Por día efectivamente trabajado: 3,58.

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	
		Administrativos	
6	III	Jefe de primera	1.075,91
6	V	Jefe de segunda	945,42
5	VI	Encargado de taller	862,25
5	VI	Oficial de primera	862,32
4	VIII	Oficial de segunda	748,34
4	IX	Auxiliar. Cobrador subalterno	702,78

Plus de asistencia mensual: 71,86.

Plus de transporte mensual: 58,85.

Dieta:

Media dieta: 7,20.

Comida y pernocta: 21,75.

## **ANEXO IX.**

### **Baldosín cerámico de la provincia de Valencia**

#### **Tablas salariales provisionales año 2007**

#### **Incremento IPC previsto (2 %) + 0,6 puntos**

Grupo profesional	Nivel	Categoría	Salario mínimo	Salario medio	Salario máximo
5	VII	Capataz	26,28		
4	VIII	Oficial de primera	25,87	31,11	36,29
4	IX	Oficial de segunda	25,08	30,03	35,03
3	X	Especialista de primera	24,85	29,78	34,75
2	XI	Especialista de segunda	24,54	29,49	34,45
2	XI	Especialista de tercera	24,49	29,39	34,31
1	XII	Peón	24,38	29,17	34,10
1	XIII	Pinche	23,10	27,39	32,29

Pluses:

Asistencia: por día efectivamente trabajado: 3,60.

## **ANEXO X.**

# Manufactura y comercio vidrio plano de Barcelona

## Tablas salariales provisionales año 2007

### Incremento IPC previsto (2 %) + 0,6 puntos

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario/día
7	II	Ingenieros	42,39
7	II	Licenciados	39,92
7	II	Peritos	29,93
6	III	Ayudante Técnico	27,89
6	III	Jefe de primera administrativo	34,96
6	IV	Jefe de fabrica	39,88
6	IV	Delineante proyectista	29,74
6	V	Jefe de segunda administrativo	29,81
5	VI	Encargado de taller	29,81
5	VI	Delineante	27,58
5	VI	Oficial de primera administrativo	28,65
5	VI	Vendedor	28,65
5	VII	Oficial de segunda administrativo	26,61
4	VIII	Contraestrella	28,48
4	VIII	Calcador	26,43
4	VIII	Oficial de primera	27,15
4	VIII	Capataz de peones	22,88



4	IX	Oficial de segunda	22,95
4	IX	Portero	21,06
4	IX	Ordenanza	21,06
4	IX	Auxiliar administrativo	21,47
3	X	Cobrador	23,84
3	X	Listero	23,28
3	X	Almacenero	23,53
3	X	Guarda jurado	22,08
3	X	Guarda ordinario y Vigilante	21,06
3	X	Basculero y Pesador	21,06
3	X	Sanitario no titulado	21,06
3	X	Auxiliar laboratorio. Administrativo mayor 18 años .	21,06
2	XI	Oficial de tercera. Y ayudante	22,14
2	XII	Personal de limpieza	21,06
1	XII	Peón	21,56
1	XII	Botones	19,08

Pluses:

Asistencia: Por día efectivamente trabajado: 3,58.

Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,72.

Paga de San Antonio: 53,53.

Dietas:

Media dieta: 10,54.

## ANEXO XI.

### Tablas salariales provisionales año 2007

**Incremento IPC previsto (2%)+ 0,6 puntos****Cerámica de la provincia de Valencia**

Grupo Profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario/día
7	II	Personal titulado superior.	40,11
6	III	Personal titulado medio.	32,67
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe de Administración de 1. <sup>a</sup>	31,44
6	V	Jefe de Administración de 2. <sup>a</sup> , Jefe de Sección.	28,92
5	VI	Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> , Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> , Jefe de Taller, Encargado.	27,01
5	VII	Técnico Organización de 2. <sup>a</sup> , Contraamaestre, Especialista Oficio.	26,57
4	VIII	Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> , Oficial de 1. <sup>a</sup> operario.	25,69
4	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial de 2. <sup>a</sup> operario.	25,27
3	X	Especialista de 1. <sup>a</sup> , Oficial de 3. <sup>a</sup> operario.	24,91
2	XI	Especialista de 2. <sup>a</sup> , Peón especializado.	24,57
1	XII	Peón, Personal de limpieza.	24,19

Pluses:

De transporte: 2,02.

Distancia: 0,08.

Plus de asistencia: 0,42.

## Anexo XII

### Tablas salariales finales año 2007

Incremento IPC real (2 %)+ 0,6 puntos

#### Vidrio de Zaragoza

Grupo profesional	Nivel salarial		Euro/día	Euros
7	II	Personal Titulado Superior	51,14	23.264,60
6	III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	45,40	20.658,23
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General	43,78	19.921,13
6	V	Jefe de Administración de 2. <sup>a</sup> , Delineante superior, Jefe de Sección, Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> ,	37,93	17.256,95
5	VI	Oficial Administrativo, Delineante, Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> , Jefe de Taller, Encargado	36,29	16.510,21
5	VII	Delineante, Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> , Analista de 1. <sup>a</sup> , Capataz	33,60	15.286,52
4	VIII	Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> , Corredor, Oficial de 1. <sup>a</sup> oficina, Analista de 2. <sup>a</sup>	32,80	14.925,19
4	IX	Auxiliar	31,59	14.375,97

		Administrativo, Auxiliar de Organización, Oficial de 2. <sup>a</sup> de oficio		
3	X	Auxiliar Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Ayudante.	28,36	12.901,77
2	XI	Especialista de 2. <sup>a</sup> , Peón especializado	27,61	12.564,52
1	XII	Peón, Personal de limpieza	26,82	12.203,19

Premio de vinculación (\*) (por año de servicio): 17,16. Premio de vinculación (tope máximo): 325,95. Pluses: Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,73. (\*) Se hará efectivo el día laborable anterior a la festividad de Nuestra Señora del Pilar. No se abonará este premio a los trabajadores que tengan más de tres faltas de asistencia injustificadas en los doce meses anteriores a la fecha en que corresponde abonar este premio. Respecto al Plus de Asistencia, Ayuda escolar y Fiesta del Pilar, se estará a lo pactado en el Acuerdo de Adhesión, Publicado el Boletín Oficial del Estado número 191, del viernes, 10 de agosto de 2001.

## Anexo XIII

### Tablas salariales finales año 2007

Incremento IPC real (2 %)+ 0,9 puntos

Tabla de referencia (Salarios mínimos garantizados)

Grupo	Nivel	Salario día	Salario anual
7	II	30,24	15.368,84
6	III, IV y V	27,49	14.117,59
5	VI y VII	25,44	13.184,84
4	VIII y IX	23,64	12.365,84
3	X	22,23	11.724,29
2	XI	21,76	11.510,44

1	XII	21,59	11.433,09
---	-----	-------	-----------

Plus de asistencia: Por día efectivo de trabajo: 3,59.

Plus de transporte: Por día efectivo de trabajo: 2,76.

Los valores anuales se entienden referidos para supuestos de:

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

Plus de asistencia a razón de 280 días (219 días trabajo efectivo + 21 paga extra de verano + 20 paga extra de Navidad + 20 paga de vacaciones).

Plus de transporte a razón de 219 días (219 días de trabajo efectivo año).

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

## ANEXO XIV.

### Campo de aplicación de este Convenio

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

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

2.1 Servicio de mesa y fantasía.

2.2 Botellería, frasquería y envases de composición fina.

2.3 Ortopedia y laboratorio.

2.4 Servicio de alumbrado y lámparas (arañas).

2.5 Bombillas y tubos (en los tubos se comprende, además de los de alumbrado, las diferentes ramas que se emplean en laboratorios y en la manufacturas de vidrio al soplete, incluso los tubos para termómetros).

2.6 Vidrio industrial y, en general, todo lo que sea objeto de fabricación para aplicaciones industriales.

En la denominación general del vidrio se comprende:

Vidrio corriente.

Medio cristal.

Vidrio sonoro.

Cristal. En cualquier clase de color y combinación de los mismos.

3. Fabricación de fibras de vidrio.

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

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

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

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

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

9. Reciclaje y recuperación de vidrio.

10. Fabricación de materiales refractarios, que comprende:

10.1 Ordinario. Aluminoso, silíceo y silicoaluminoso.

10.2 Especial. Bauxita, carborundum, magnesita, cromita, dolemítico, carbones refractarios, grafito, aislante refractario y corindones.

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

11.1 Ordinario. Vasjería, tubería y arquitectónico.

11.2 Fino. Térmico, electrotécnico, químico y artístico.

11.3 Mosaico y baldosín de «gres».

12. Fabricación de productos abrasivos.

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

13.1 Alfarería. Vidriada y sin vidriar.

13.2 Loza ordinaria. Sanitaria y de uso doméstico.

13.3 Loza mayólica.

13.4 Loza feldespática. Sanitaria y de uso doméstico.

13.5 Porcelana. Industrial, aislante, en productos electrotécnicos, sanitaria, en que se incluye el «gres»; porcelana doméstica y artística.

13.6 Talleres de decoración y de tercer fuego.

13.7 Teja vidriada, baldosín vidriado y sin vidriar.

13.8 Fabricación de azulejos corrientes y artísticos.

13.9 Piezas especiales para las superficies y revestimientos cerámicos.

14. Esteatita.

15. Fabricación de lija y esmeril.

16. Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas anteriormente.

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

18. Extractivas auxiliares y complementarias de las industrias referidas. Se conceptúan como tales, entre otras, las explotaciones mineras y canteras no metálicas ni energéticas. En concreto: las explotaciones de molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utiliza con la extracción o no de andalucita, arcilla, arena, arenisca, atapulguita, barita, bauxita, bentonita, caliza, caolín, ocre, carbonato, cuarcita, cuarzo, dolomía, exquisto, feldespato, magnesita, sepiolita, neofelinica, sicnica, solimanita, talco, tierra de trípoli, y todos aquellos que se utilizan predominantemente en la fabricación de vidrio y cerámica.

## ANEXO XV. Baremo de lesiones

Lesión	% Indem.
Cabeza y sistema nervioso:	
Enajenación mental completa	100
Síndrome subjetivo por traumatismo craneal con alteraciones de carácter	5
Epilepsia en su grado máximo	60
Ceguera absoluta	100
Pérdida de un ojo o de la visión del mismo, si se ha perdido con anterioridad el otro	70
Pérdida de un ojo conservando el otro o disminución a la mitad de la visión binocular	25
Catarata traumática bilateral operada	20
Catarata traumática unilateral operada	10

Sordera completa	50
Sordera total de un oído, habiéndose perdido el otro con anterioridad	30
Sordera total de un oído	15
Pérdida total del olfato o del gusto	5
Mudez absoluta con imposibilidad de emitir sonidos coherentes	70
Ablación de la mandíbula inferior	30
Trastornos graves en las articulaciones de ambos maxilares.	15
Columna vertebral:	
Paraplejia	100
Cuadriplejia	100
Limitaciones de movilidad o consecuencia de fracturas vertebrales, sin complicaciones neurológicas ni deformaciones graves de columna: 3 % por cada vértebra afectada, máximo del	20
Síndrome de Barré-Lieou	10
Tórax y abdomen:	
Pérdida de un pulmón o reducción al 50 por 100 de la capacidad pulmonar	20
Nefrectomía	10
Ano contra natura	20
Esplenectomía	5
Miembros superiores:	
Amputación de un brazo desde la articulación del húmero	70
Amputación de un brazo al nivel del codo o por encima de éste	65
Amputación de un brazo por debajo del codo	60



Amputación de una mano al nivel de la muñeca o por debajo de ésta	55
Amputación de cuatro dedos de una mano	50
Amputación de un dedo pulgar	20
Amputación total de un dedo índice o de dos falanges del mismo	15
Amputación total de cualquier otro dedo de una mano o de dos falanges del mismo	5
Pérdida total del movimiento de un hombro	25
Pérdida total del movimiento de un codo	20
Parálisis total del nervio radial, del cubital o del mediano.	25
Pérdida total del movimiento de una muñeca	20
Pelvis y miembros inferiores:	
Pérdida total del movimiento de la cadera	20
Amputación de una pierna por encima de la articulación de la rodilla	60
Amputación de una pierna conservando la articulación de la rodilla	55
Amputación de un pie	50
Amputación parcial de un pie conservando el talón	20
Amputación de un dedo gordo	10
Amputación de cualquier otro dedo del pie	5
Acortamiento de una pierna en 5 cm o más	10
Parálisis total del ciático popliteo externo	15
Pérdida total del movimiento de una rodilla	20
Pérdida total del movimiento de un tobillo	15
Dificultades graves en la deambulaci3n subsiguiente a la fractura de uno de los calc3neos	10

## ANEXO XVI.

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

1. Los huecos a acristalar serán de fácil acceso sin obstáculos para el tránsito y totalmente preparados para recibir el vidrio. Éste no deberá necesitar corrección alguna en sus dimensiones para su instalación y su peso por pieza no superar los 20 kilos por unidad y operario.
  2. El trabajador dispondrá de los medios mecánicos necesarios para acceder al hueco sin dificultad (ascensores, montacargas, siempre que la altura sea superior a cuatro pisos, y en inferiores alturas, se dispondrá de escaleras).
  3. La altura de colocación del vidrio o apoyo del mismo será fijada como normal, aquella que pueda alcanzar el trabajador sin ningún medio auxiliar. Los trabajos que no se ajusten a esta generalidad, serán pactados sus rendimientos de común acuerdo entre empresa y trabajador.
  4. Las características generales de la obra o instalación serán las suficientes en:
    - o a) Alumbrado para poder trabajar.
    - o b) Agua potable.
    - o c) Local independiente con puerta dotada de cerradura para almacenar el material, accesorios y utillaje, el cual, a falta de otro más apropiado, servirá además de vestuario siempre que sea proporcionado por la constructora.
    - o d) No serán de aplicación las tablas de rendimientos normales si para la colocación del vidrio se requiere la utilización de algún medio mecánico eléctrico.
  5. No se aplicarán las tablas de rendimientos normales durante los periodos que el trabajador esté sometido en materia de temperatura y ruido a umbrales superiores a los permitidos por la legislación vigente.
  6. El tiempo invertido en la descarga del material a pie de obra o local facilitado por la constructora, así como la recuperación del vidrio defectuoso y del sobrante, masillas, etc., no computará a efectos de tablas de rendimientos normales. Dicha tabla se considerará a partir de materiales situados a pie de obra a distribuir y colocar por el trabajador.
- Se considera pie de obra en fincas urbanas el portal de acceso al edificio y, en urbanizaciones, la entrada del chalet.
7. Si fuera necesario calzar las piezas en forma distinta a la normal de cada una de las mismas no será de aplicación las tablas de rendimientos normales.
  8. La empresa facilitará al trabajador la herramienta y útiles necesarios para la realización de su trabajo. Ello implica la desaparición del plus de herramientas. Optativamente ambas partes podrán pactar el no suministro de la herramienta por la empresa y el mantenimiento en este supuesto del referido plus.

9. El cómputo de rendimiento será por persona y se referirá a la categoría de oficial.
10. En todo caso se cumplirán las normas sobre condiciones de trabajo que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.
11. Cualquier dificultad que exista o surja sobre la marcha en el trabajo, que no permita alcanzar los rendimientos fijados en las tablas, será obligación del trabajador ponerlo en conocimiento de la empresa en el primer parte diario de trabajo y supondrá la no aplicación de las presentes tablas.
12. Es requisito imprescindible para la aplicación de las tablas de rendimientos normales la existencia de Comité de Empresa o delegado, delegada/s de personal y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o designado de prevención. En aquellas empresas que por tener menos de seis trabajadores, trabajadoras no exista representación de los mismos será imprescindible que haya un designado de prevención.
13. Verificación del Boletín de Trabajo. Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las presentes tablas de rendimientos normales de producción, la empresa entregará al trabajador sujeto a la verificación el Boletín de Trabajo según modelo anexo.

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

En caso de discrepancia se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

En caso de discrepancia será preceptiva la comunicación escrita a la empresa, dirimiéndose aquélla entre ésta y el Comité de Empresa, o delegado, delegada de personal o entre la empresa y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en caso de existir éste, en el plazo de diez días, extendiéndose al respecto la oportuna acta de acuerdo o desavenencia.

En caso de desavenencia, ambas partes lo someterán por escrito a la Comisión Paritaria de Productividad, la cual lo resolverá en el plazo de diez días.

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

15. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador-trabajadora éste no pueda cumplir o realizar la labor o labores encomendadas en las presentes tablas, el o los trabajadores-trabajadoras percibirá/n el salario diario que habitualmente viniera/n percibiendo.

16. Las tablas de rendimientos normales a aplicar en cada momento se darán a conocer a los trabajadores-trabajadoras y estarán expuestas en el tablón de anuncios de la empresa.

17. La revisión de estas tablas se efectuará por la Comisión Paritaria de Productividad.

18. Modalidades de colocación: M2/8 horas Oficial.

Colocación s/madera con junquillo clavado: 25.

Colocación s/madera con junquillo y cama masilla: 21.

Colocación s/hierro con junquillo metálico y tornillos: 21.

Colocación s/aluminio con goma a presión(U) o junquillo: 18.

Colocación s/aluminio con junquillo a presión: 21.

Colocación s/aluminio en corredera: 21.

Para baldosas y dobles acristalamientos los presentes metrajes se reducirán en un 10 por 100.

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

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

