

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

CONSELLERIA D'AGRICULTURA, PESCA I ALIMENTACIÓ

DIRECCIÓ TERRITORIAL

SANCIONES GANADERÍA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública la notificación de la PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE SANCIONADOR DE GANADERÍA núm. PA/CS-03/04, de fecha 25.05.04 contra D. Gregorio Cerdán Hervás, con D.N.I. 18985568B, con domicilio en Ctra. Ribesalbes, 239 (Grupo San Fermín)- 12006 Castellón en virtud de denuncia de fecha 26-02-04, de la Guardia Civil Patrulla SEPRONA de Burriana (Castellón), por presunta infracción tipificada como GRAVE en el artículo 150.1 de la Ley 6/2003 de 4 de marzo de la Generalitat Valenciana, de Ganadería; contraviniendo el artículo 27 de la mencionada Ley, por Ejercer la actividad ganadera en el término municipal de Onda (CS) careciendo de la inscripción en el Registro de Explotaciones Ganaderas. En tanto que habiéndose intentado la notificación en su domicilio ésta no se ha podido practicar. Para la infracción grave señalada y sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción puede corresponderle una sanción de multa de 3.500 Euros.

El correspondiente expediente obra en la Sección de Producción y Sanidad Animal de la Dirección Territorial de la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación, ante la cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que considere oportunas, dentro del plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del presente en el B.O.P.

Transcurrido dicho plazo sin efectuar alegaciones sobre el contenido de la Notificación del Acuerdo de Iniciación, se dictará la Propuesta de Resolución.

Castellón, 30 de junio de 2004.— El Director Territorial, Francisco Quintana Safont. 6040-U

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1273

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200055), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2004, de una parte por ASCER en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CCOO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 24 de junio de 2004.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS 2004-2007

CAPITULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES.- AMBITO Y REVISION.

Artículo 1º.- Ámbito Territorial y Funcional.- El presente Convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Provincia de Castellón, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semigrés, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de la sociedad PAMESA, CERAMICA, S.L. (PAMESA).

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente Convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer fuego que no realicen operaciones de prensado o esmaltado.

Artículo 2º.- Ámbito Personal.- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas

comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2º-1-a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Vigencia y Duración.- El presente Convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, retrotrayendo sus efectos salariales a 1º de enero de 2004, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007. A partir de ésta fecha se prorrogará tácitamente por periodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes en plazo no inferior a dos meses de iniciarse cualquiera de las prórrogas. Producida la denuncia, el Convenio mantendrá, en los términos del Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, su contenido normativo hasta que sea sustituido por el nuevo.

Artículo 4º.- Compensación, Absorción y Garantía Personal.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente Convenio.

CAPITULO SEGUNDO.-

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, FORMAS DE CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, ASCENSOS Y CESES.

SECCIÓN PRIMERA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

Artículo 5º.- Organización, dirección y control de la actividad laboral.- Es competencia de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente Convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA.- CONTRATACIÓN

Artículo 6º.- Contratación La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida: Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el periodo de prueba. Es el tipo de contrato mas habitualmente utilizado.

2) Contrato eventual.- Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de producción que regula este convenio, la duración de este contrato será, como máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, las empresas pagaran a los trabajadores una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

Los empresarios vendrán obligados a preavisar por escrito al trabajador, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

3) Contrato a tiempo parcial.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 20 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de un trabajador a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción del trabajador, convertirse en otro a tiempo completo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborales, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando el empresario haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, los trabajadores con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. Los representantes legales del personal serán informados con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Contrato de formación.- El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. Este límite de edad operará también para los siguientes colectivos: minusválidos; trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; quienes lleven más de tres años sin actividad laboral; quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los contratos de formación se formalizarán solamente para los puestos de oficio.

Los trabajadores contratados en virtud de contratos de formación percibirán su retribución según el grupo profesional asignado, y con arreglo al 100% del salario base de grupo que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5) Contrato en Prácticas. Los trabajadores contratados en virtud de contrato en prácticas, percibirán su retribución según el grupo profesional asignado y con arreglo a las tablas del Convenio, en los porcentajes que sobre las mismas establece la normativa reguladora de esta modalidad de contratación.

6) Personal interino.- Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo y las vacaciones.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

7) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las Direcciones de las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a los citados representantes de los trabajadores los formularios de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la administración laboral.

SECCIÓN TERCERA.- CESES.

Artículo 7º.- Preaviso por extinción de contratos.-

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

- 15 días, en los contratos de duración igual o superior a 6 meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

- Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

- Contratos de duración indefinida:

- Grupos 1, 2 y 3, un mes.

- Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

SECCIÓN CUARTA.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-

Artículo 8º.- Contratación con empresas de trabajo temporal.-

Las empresas afectadas por el presente convenio de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar con las empresas de trabajo temporal, si bien, en beneficio y promoción del empleo directo, deberán observar los siguientes compromisos:

a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.

b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por causa de acumulación de tareas o exceso de pedidos, por más de seis meses dentro de un período de doce. Tal limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión.

c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrateo antes expresada.

Artículo 9º.- Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las E.T.T. que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.

2. Institución o Gabinete que lo impartió.

3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas azulejeras exigirán de las E.T.T. con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Nacional de E.T.T.

SECCIÓN QUINTA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10º.- Sistema de Clasificación Profesional.-

A) Criterios Generales.-

1.- La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente Convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores.

2.- Los trabajadores afectados por este Convenio serán encuadrados en un Área Funcional y en un Grupo Profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el Grupo Profesional.

3.- El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.

B) Áreas Funcionales.-

Áreas Funcionales.- Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

A) Área de Administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

B) Área Comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

C) Área Industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

C) Grupos Profesionales.-

Factores para el encuadramiento en los Grupos Profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

GRUPOS PROFESIONALES.- Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo Profesional 1. Dirección.-

Criterios Generales.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos

Formación.- Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director administrativo-financiero.
- Director comercial.
- Director técnico o director de laboratorio en plantas de gran dimensión.

Grupo Profesional 2.- Mandos y Técnicos primer nivel.-

Criterios generales.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.
- Jefe de ventas nacional o de exportación, técnico en marketing.
- Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.
- Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.
- Médicos y Técnicos sanitarios titulados.

Grupo Profesional 3.- Coordinadores y Técnicos.-

Criterios generales.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.- Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Grado Medio y/o Formación Profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Comerciales.
- Encargados de almacén de productos terminados.
- Encargado de sección de plantas de gran dimensión.
- Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.
- Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.
- Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.
- Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

Grupo Profesional 4.- Profesionales primer nivel.-

Criterios generales.- Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación.- Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.
- Encargado de la sección de muestras.
- Empleados de nivel medio de administración comercial.
- Encargado de moltruración de esmaltes, jefes de línea de esmaltadoras, jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico de laboratorio.

Grupo Profesional 5.- Profesionales segundo nivel.-

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

Formación.- Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Educación General Básica (EGB) o Formación Profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.
- Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.
- Promotores de ventas.
- Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

Grupo Profesional 6.- Profesionales.-

Criterios generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación.- Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Preparación de muestras.
- Tareas de retractilado.
- Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.
- Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.
- Portería, limpieza y actividades subalternas

Artículo 11º.- Movilidad Funcional.- La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

SECCIÓN SEXTA.- PROMOCIONES Y ASCENSOS.-

Artículo 12º.- Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.-

1.- Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

2.- A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

- a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o
- b) fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

Artículo 13º.- Sistema de libre designación por la empresa.-

1.- Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

1.- Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

1.- Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

1.- Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

1.- Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

2.- Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

Artículo 14º.- Sistema de promoción interna.-

1.- Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

2.- La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

3.- La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a los representantes legales de los trabajadores.

SECCION SEPTIMA.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.-

Artículo 15º.- Movilidad Geográfica.- En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, los siguientes trabajadores:

- Los mayores de 40 años.
- Los titulares de familia numerosa.
- Los de capacidad laboral disminuida.
- Los representantes de los trabajadores.

CAPITULO TERCERO.-

REGIMEN ECONOMICO.

SECCIÓN PRIMERA.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 16º.- Estructura Salarial.- Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base.- Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales.- Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo.- Aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten concepción distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo.- Aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los pluses de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

SECCIÓN SEGUNDA.-

Artículo 17º.- Retribuciones.- Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 18º.- Salarios Base de Grupo.- Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera, son para el año 2004 los que figuran en el anexo I.

Figura, igualmente en el anexo, el salario base hora de grupo, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

Artículo 19º.- Incremento Salarial.- Para el año 2004 los salarios base de aplicación, junto con los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, son los que figuran en las tablas salariales de los Anexos I, II, III, IV, V y VI, resultantes de aplicar un incremento del 2, 6% a las tablas salariales revisadas de 2003.

A primero de enero de cada año (2005 y siguientes) el salario será el resultante de aplicar a la anterior Tabla de Salarios, o, en su caso, a la revisada del año precedente, así como a los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, el incremento de un porcentaje igual a la cifra equivalente al comportamiento que sobre el IPC prevea el Gobierno para cada año más 0,5 puntos.

El aumento que sobre la Tabla de Salarios del año respectivamente precedente representa este incremento, con la correspondiente revisión, si hubiese tenido lugar, tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

El importe de los destajos, tareas, primas e incentivos se incrementará cada año de vigencia en cifra equivalente a la pactada para los salarios en el presente artículo.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación del presente Convenio se pagarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 20º.- Revisión Salarial.- Conocido el comportamiento del IPC real de 2004 se revisará, en el caso de que éste supere al previsto, sobre la cantidad aplicada a la firma del convenio la revisión correspondiente a fin de alcanzar el incremento pactado para ese año 2004 equivalente al IPC real más el 0,6%.

En los años 2005 y siguientes se operará conforme al párrafo anterior a fin de alcanzar el IPC real más 0,5 puntos.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo precedente las empresas tuvieran que revisar las retribuciones, el importe de estas revisiones se pagarán, en su caso, en una sola paga dentro del primer trimestre del año siguiente al que es objeto de revisión.

Tal incremento, se abonará con efecto de 1º de enero de cada año sirviendo, una vez revisado, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y demás conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados.

Artículo 21º.- Antigüedad. Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienes y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la Tabla del anexo II del Convenio.

Artículo 22º.- Plus Nocturno.- El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo III.

Artículo 23º.- Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad.- En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante el año 2004, a los trabajadores afectados un total de 3,73 euros por día efectivamente trabajado.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

Artículo 24º.- Plus de Turnos.- El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos, percibirá mensualmente el plus que se detalla en el anexo IV.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en el anexo IV.

En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

Artículo 25º.- Pago Complementos al Personal Temporal.- El personal con contrato temporal percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

Artículo 26º.- Pagas Extraordinarias.- Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagarán sobre la base de la columna "Mensual y pagas" de las tablas del anexo VI del convenio, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario Convenio más antigüedad.

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: Verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quincena del mes de Julio y la de Navidad, antes del día 15 de diciembre.

Artículo 27º.- Paga "Fin del Ejercicio".- La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna "Mensual y pagas" de la tabla del anexo VI.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorrateable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

Artículo 28º.- Pago del Salario.- El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, el trabajador podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

Artículo 29º.- Finiquito.- El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en el modelo único publicado en el BOP de Castellón, número 453, de 9 de abril de 1985 para todo el sector. Dicho recibo será confeccionado por ASCER en forma de talonario numerado con su correspondiente matriz. El talonario estará a disposición de la Inspección de Trabajo.

SECCIÓN TERCERA.- PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Artículo 30º.- Plus Transporte y Distancia.- Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 5,17 euros por día efectivamente trabajado. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

Artículo 31º.- Dietas y Gastos de Viaje.- Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: Supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 23,77 Euros, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasiona la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio del trabajador.

Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 9,12 euros.

Gastos de Locomoción: En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,19 euros por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos a nivel de empresa.

SECCIÓN CUARTA.- CLAUSULA DE DESCUELQUE

Artículo 32º.- Cláusula de inaplicación salarial.- Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados puedan ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de los anteriores, a los trabajadores directamente, previa comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, su autorización para no aplicar los incrementos pactados, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia (para el año 2004) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten fehacientemente pérdidas en el último ejercicio superiores al 10% de la facturación.

2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de suspensión de pagos, junto con el correspondiente auto de admisión.

3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos que afecte como mínimo a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo periodo de consultas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

- Memoria explicativa.
- Balance y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

- Cartera de pedidos, plan de viabilidad y situación financiera.

- Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

La Comisión paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 15 días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación de éste se producirá en el plazo máximo de 5 días, de entre una terna propuesta por el Presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de 10 días desde la designación. Dicha resolución será recurrible ante la Jurisdicción Social por los cauces establecidos legalmente.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año.

CAPITULO CUARTO.- JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 33º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.776 horas de trabajo efectivo en 2004, de 1.768 horas en 2005 y de 1.760 durante el resto de vigencia del convenio.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengán realizando.

Se podrá, previo acuerdo de la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

Artículo 34º.- Turnos de Trabajo.- El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente correturno.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio de fecha 28 de mayo de 1984, según Anexo.

Artículo 35º.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, durante la vigencia del convenio, acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactadas, estructurales, de mantenimiento, por periodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.

- Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.

- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el Comité de Empresa o Delegados de Personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

Artículo 36º.- Vacaciones.- El personal disfrutará durante el año de vigencia del Convenio de unas vacaciones anuales de 25 días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del Convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del Convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El periodo de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de Diciembre.

El calendario será establecido de común acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, debiendo estar, necesariamente, elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por el trabajador antes de dos meses al inicio del periodo vacacional que le corresponda.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos periodos de dis-

frute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baja por Incapacidad Temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose disfrutar, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso.

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición del trabajador, anticipos de hasta el 90% del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

La trabajadora que hubiere dado a luz y hubiera dispuesto de licencia por maternidad tendrá derecho, dentro del año natural y una vez reincorporada al trabajo, a disfrutar sus vacaciones, incluso aunque las colectivas fijadas en el calendario hubieran coincidido con su periodo de baja maternal.

Artículo 37º.- Licencias.- En materia de licencias, se establecen las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.

b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.

c) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos.

d) Tres días en caso de fallecimiento de padre o madre y dos cuando esta contingencia afectara a parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad grave, tres días cuando se trate del padre o madre y dos cuando se trate de parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entiende por enfermedad grave aquella que conlleve hospitalización.

Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.

e) Tres días en caso de nacimiento de hijo/a.

f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c), d) y e), el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria.

g) El día del bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.

h) El día del matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos.

i) El primer día del examen de conducir, retribuido. Los otros días de examen sin retribuir.

j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en los apartados c) y d) de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquél ha emitido volante de remisión al especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de Convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras c), d), e) y f), que lo serán a salario real.

Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto a), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Artículo 38º.- Excedencia por cuidado de hijo.- Con ocasión del nacimiento de un hijo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento. El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo periodo de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente conserva el derecho al reintegro en un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reintegro, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

Artículo 39º.- Estudios académicos.- El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37j) de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsiones del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsiones del párrafo segundo, el trabajador deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

CAPITULO QUINTO.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 40º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.- Los comités de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

1.- Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán los siguientes:

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 20 h.

- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 h.

- En empresas de más de 250 trabajadores: 35 h.

2.- Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos 30 días de trabajo efectivo.

3.- Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las Federaciones Estatales o de Nacionalidades y los Sindicatos Provinciales, Comarcales o Locales, con respecto a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales afiliados a este Sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente, y en su ausencia el secretario y asimismo el delegado sindical respecto a los miembros del comité o delegados de personal que sean afiliados a su sindicato.

4.- Quien ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaría, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la Dirección de la misma, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitara la empresa.

5.- A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa o el de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales.

6.- A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de los trabajadores en la comisión deliberadora del convenio provincial del sector, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

7.- Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualquiera de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.

a) Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de los miembros del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de los interesados y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de Secretario Local, Comarcal o Provincial o Secretario de la Federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

c) Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la mitad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8.- En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de los trabajadores y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de trabajadores. Los delegados sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 trabajadores podrán recibir horas sindicales cedidas por los representantes unitarios de su sindicato.

9.- Como norma general, la convocatoria a los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10.- En el caso de un trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librará la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otro trabajador cualificado para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará el trabajador cualificado que deberá realizar la sustitución.

11.- La empresa comunicará al comité o delegados de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oírán previamente al comité o delegados de personal.

12.- El trabajador o la Dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un delegado de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor o a la Dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13.- El comité de empresa o delegados de personal podrán estar asesorados por técnicos o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección de la empresa determinará el lugar de reunión.

Artículo 41º.- Representación Sindical.- El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de la empresa. Deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 trabajadores en que la Central o Sindicato firmante del convenio tenga como mínimo una afiliación equivalente al 10 % del total de los trabajadores o 12 trabajadores afiliados.

No obstante este nombramiento los citados delegados únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más trabajadores de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquél.

El citado delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité o Delegados de Personal y un crédito horario mensual de

Empresas entre 75 y 100 trabajadores: hasta 24 h.
 Empresas de 101 a 250 trabajadores: hasta 28 h.
 Empresas de más de 250 trabajadores: hasta 30 h

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los delegados sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 42º.- Cuota Sindical.- En las empresas en las que no haya delegado sindical acreditado, los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente que la empresa descuenta la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al delegado sindical.

Artículo 43º.- Excedencia por cargo sindical.- Los trabajadores con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de Secretario de Sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia los trabajadores deberán presentar a la empresa certificación de la Central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

Los trabajadores con excedencia sindical o política, podrán presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidos, al término de la excedencia. Esta excedencia no tendrá la consideración de vacante.

Artículo 44º.- Tablón de Anuncios y Local adecuado.- Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o delegados sindicales, en su caso, un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todos los trabajadores (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

Artículo 45º.- Asamblea de Trabajadores.- Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o comité de empresa, ó a petición de un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

Artículo 46º.- Derechos y Deberes.- Las empresas que hayan de proceder a la suspensión o extinción de las relaciones laborales por causas tecnológicas, según el procedimiento que para estos casos señala el Estatuto de los Trabajadores, darán acceso al comité de empresa, delegados de personal y representantes legales de los Sindicatos legalmente constituidos para implantación en la empresa, a la documentación necesaria para que aquellos puedan hacer las comprobaciones pertinentes y además realizar su informe.

En caso de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un informe sobre las causas que lo motivan.

CAPITULO SEXTO.- COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO.-

Artículo 47º.- Comisión Mixta.- Se crea la Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del Convenio, como continuadora y legítima representante de la Comisión deliberadora, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el "B.O.P.".

b) El arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la Jurisdicción y Administración Laboral.

d) Estudio y Resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este Convenio.

e) Labores de mediación, previo el examen y estudio de los casos que le planteen conjuntamente los Delegados de Personal, Comités de Empresas o Delegados Sindicales y la Dirección de la Empresa, respecto a:

1. Productividad.
2. Mecanización
3. Inversiones de creación de nuevos puestos de trabajo.
4. Economía de las empresas del sector.

f) Estudio y resolución de las discrepancias que por la implantación del sistema de Grupos Profesionales se puedan suscitar.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la Comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión los representantes empresariales o sindicales de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

Artículo 48º.- Composición.- La Comisión Paritaria del Convenio se compondrá de cuatro vocales representantes de los Empresarios y cuatro de los trabajadores, designados respectivamente por las partes firmantes del Convenio.

La Presidencia y Secretaría de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

Artículo 49º.- Convocatoria.- La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de diez días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, camino Caminás, s/n. D.P. 12.003 Castellón de la Plana.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedita la vía jurisdiccional.

CAPITULO SÉPTIMO.-

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Artículo 50º.- Seguridad y Salud.- La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre y 54/2003 de 12 de diciembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

Principios generales.

1.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve afechas.

3.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se informará por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4.- Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este pondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5.- En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

Artículo 51º.- Obligaciones del empresario.- El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (artículo 20 de la Ley 31/1995).

Artículo 52º.- Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.- Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

- Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Recibir formación adecuada en materia de prevención.

Artículo 53º.- Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.- Los Delegados de Prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de los trabajadores, serán elegidos directamente por el conjunto de los trabajadores, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos, de entre la plantilla del centro de trabajo, por aquellos representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los Delegados de Prevención en el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin

representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Comité de Seguridad y Salud.- En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 54º.- Comisión Sectorial de Riesgos Laborales.- Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.

2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y demás organismos competentes en la materia.

3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de Seguridad y Salud de las empresas o las propias empresas.

5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del I.N.S.H.T. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.

6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la Dirección de ésta delegue.

7. Los delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito de cuatro horas mensuales.

CAPITULO OCTAVO.- DISPOSICIONES VARIAS.-

Artículo 55º.- Jubilación.- De conformidad con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan alcanzado la edad ordinaria para tener derecho a la pensión de jubilación.

Igualmente, y a los anteriores efectos de fomento de políticas de empleo se pacta la siguiente fórmula de adelanto de la edad de jubilación:

Jubilación parcial.- Los trabajadores cumplidos los 60 años, podrán acordar con la Dirección la reducción de su jornada de trabajo y su salario, entre un setenta y un ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación. La empresa, además de abonarles el salario que les corresponda por la jornada mantenida, les complementará sobre la pensión de jubilación que tengan reconocida para alcanzar el cien por cien de su salario de grupo hasta la edad ordinaria de jubilación.

La empresa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo que podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Igualmente, los trabajadores del sector, en las condiciones previstas en la legislación de referencia para cada caso, podrán optar a la jubilación anticipada en su caso, a los 64 años mediante contrato de sustitución.

Otras fórmulas.- En el seno de las empresas se podrá pactar con los trabajadores interesados o con la representación legal de los mismos otras fórmulas alternativas o complementarias a las anteriores.

Artículo 56º.- Indemnización por jubilación anticipada.- Los trabajadores que durante la vigencia del convenio cumplan 60 años de edad y pidan la baja en la empresa por jubilación anticipada, recibirán en 2004 una indemnización por este concepto de 5.551,84 euros.

A este respecto, los trabajadores que hubieran cumplido la edad antes de la entrada en vigor de este convenio, deberán solicitar la baja en el plazo de 60 días, desde la entrada en vigor del mismo.

Los que cumplan 60 años entrado en vigor del convenio, deberán presentar la solicitud de baja en el plazo de sesenta días a contar desde la fecha en que hubieren cumplido dicha edad.

Los trabajadores que durante la vigencia del convenio tuvieran 60 años cumplidos y no hubieran adquirido cotización suficiente para devengar pensión de jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones por jubilación si solicitan la baja en el plazo de sesenta días desde que alcanzasen la cotización mínima.

El importe de las indemnizaciones para 2004 será el siguiente:

- Trabajadores de 60 años.....5.551,84 Euros
- Trabajadores de 61 años.....5.040,81 Euros
- Trabajadores de 62 años.....4.547,43 Euros
- Trabajadores de 63 años.....4.035,47 Euros

Artículo 57º.- Pólizas de seguro.- Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una Entidad Aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.005,6 euros.

2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 24.040,48 Euros.

3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 24.040,48 Euros.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son "in itinere", o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 12.020,24 Euros.

5. A) Por Invalidez Permanente Parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el Anexo VIII.

5. B) Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 12.020,24 Euros.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá una duración de cuatro años. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta el 30 de septiembre del año 2008.

Artículo 58º.- Adecuación de puesto de trabajo.- La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total o Parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

Artículo 59º.- Baja por enfermedad o accidente.- El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el 100% de su retribución a partir del día vigésimo primero a contar desde el de la baja.

Artículo 60º.- Vigilancia de la Salud.- Reconocimientos médicos. Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Protección a la maternidad. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Artículo 61º.- Ropa de trabajo.- Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas sólo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

Artículo 62º.- Licencia por maternidad.- El período legal de licencia por maternidad en el supuesto de parto simple se incrementa hasta dieciocho semanas. Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el 100% de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

Artículo 63º.- Formación continua.- En el supuesto de que la Empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los Planes de Formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

Artículo 64º.- Igualdad de oportunidades. Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- acceso y estabilidad en el empleo
- igualdad salarial en trabajo de igual valor
- formación y promoción profesional
- ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

CAPITULO NOVENO REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 65º.- Régimen de Faltas y Sanciones.-

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

2.- Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

Artículo 66º.- Faltas Leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un período de treinta días.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.
- f) La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.
- g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

Artículo 67º.- Faltas Graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un período de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer

riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 68º.- Faltas Muy Graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de tres meses o más de doce en un período de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un período de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enser, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

ñ) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

p) El acoso sexual.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 69º.- Régimen de las Sanciones.-

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

a) Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) La categoría y cualificación profesional del mismo.

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

3.- A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquellos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

5.- En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

Artículo 70º.- Anotación y aplicación de las sanciones.-

1.- Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

2.- La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las partes firmantes del presente Convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

SEGUNDA.- El sistema y cuantías, anualmente revisadas, de las horas extraordinarias previsto en el Anexo V mantendrá su vigencia hasta tanto no sea pactado en convenio otro sistema.

Las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del convenio a analizar las formas de adaptación del módulo de cálculo de las horas a los nuevos grupos pactados, sin deslizamientos para las empresas ni minoración de valor para los trabajadores.

TERCERA.- El presente convenio se suscribe, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) de la provincia de Castellón; y de otra, por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. del País Valenciano.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIA PRIMERA.- El nuevo sistema de clasificación profesional supone integrar los anteriores niveles en tres áreas funcionales y seis grupos profesionales, hasta la desaparición de aquellos; estableciendo como salario de grupo, plus nocturno de Grupo y plus de turnos de Grupo, en cada caso, el más alto de los niveles que lo componen conforme al pacto alcanzado.

No obstante lo anterior y dado el coste que supone equiparar los niveles más bajos de cada grupo al salario de grupo, plus nocturno de Grupo y plus turnos de Grupo, se pacta el siguiente periodo de adaptación salarial:

Año 2004.- Con el objeto de permitir la adaptación de las empresas al nuevo sistema de clasificación profesional, durante el año 2004 la tabla de salarios y pluses de nocturnidad y turnicidad no se verá alterada por éste; por lo que su determinación vendrá, únicamente, de la aplicación de los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Año 2005.- Una vez revisados los salarios base de grupo, plus nocturno de Grupo y plus de turnos de Grupo cuantificados como de referencia para el año 2004, así como los salarios y pluses de los distintos niveles salariales para ese año, se procederá a aplicar a todos ellos el incremento previsto para el año 2005, operándose del siguiente modo para incorporar el primer tramo de equiparación:

Las diferencias, tanto de salario base, como de plus de nocturnidad y plus de turnos, existentes entre el salario base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo y su correspondiente para cada uno de los niveles que lo componen, se dividirá entre cuatro, y el cociente se adicionará al salario base, plus nocturno y plus de turnos del nivel correspondiente respectivamente para acercarse al salario base de grupo, plus de turnos y nocturno de grupo.

Año 2006.- Una vez revisados los salarios base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo cuantificados como de referencia para el año 2005, así como los salarios y pluses de los distintos niveles salariales para ese año, se procederá a aplicar a todos ellos el incremento previsto para el año 2006, operándose del siguiente modo para incorporar el segundo tramo de equiparación:

Las diferencias, tanto de salario base, como de plus de nocturnidad y plus de turnos, existentes entre el salario base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo y su correspondiente para cada uno de los niveles que lo componen, se dividirá entre tres, y el cociente se adicionará al salario base, plus nocturno y plus de turnos del nivel correspondiente respectivamente para acercarse al salario base de grupo, plus de turnos y nocturno de grupo.

Año 2007.- Una vez revisados los salarios base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo cuantificados como de referencia para el año 2006, así como los salarios y pluses de los distintos niveles salariales para ese año, se procederá a aplicar a todos ellos el incremento previsto para el año 2007, operándose del siguiente modo para incorporar el tercer tramo de equiparación:

Las diferencias, tanto de salario base, como de plus de nocturnidad y plus de turnos, existentes entre el salario base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo y su correspondiente para cada uno de los niveles que lo componen, se dividirá entre dos, y el cociente se adicionará al salario base, plus nocturno y plus de turnos del nivel correspondiente respectivamente para acercarse al salario base de grupo, plus de turnos y nocturno de grupo.

Año 2008.- Una vez revisados los salarios base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo cuantificados como de referencia para el año 2007, así como los salarios y pluses de los distintos niveles salariales para ese año, se operará del siguiente modo para incorporar el último tramo de equiparación:

Las diferencias, tanto de salario base, como de plus de nocturnidad y plus de turnos, existentes entre el salario base de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo y su correspondiente para cada uno de los niveles que lo componen, se adicionará al salario base, plus nocturno y plus de turnos del nivel correspondiente respectivamente hasta igualarse al salario base de grupo, plus de turnos y nocturno de grupo.

De este modo y con efectos uno de enero de 2008, habrá un único salario de grupo, plus nocturno de grupo y plus de turnos de grupo, desapareciendo los niveles salariales y quedando perfeccionada la equiparación prevista en la presente disposición adicional.

La negociación colectiva correspondiente determinará los incrementos y revisiones que proceda aplicar para el año 2008 y siguientes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- El sistema de clasificación profesional pactado en el capítulo Segundo del convenio deberá adaptarse por las empresas a partir de la publicación del texto en el Boletín Oficial de la Provincia disponiendo de un período máximo de seis meses para cumplimentar tal proceso.

A tal efecto, todos los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, se encuentren trabajando para alguna de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del mismo serán encuadrados en el grupo profesional en el que esté comprendido el nivel profesional que tuviera reconocido, de acuerdo con las siguientes equivalencias: Grupo 1 (nivel II), Grupo 2 (nivel III), Grupo 3 (nivel IV), Grupo 4 (niveles V y VI), Grupo 5 (niveles VII, VIII, IX, X y XI) y Grupo 6 (nivel XII).

No obstante, aquellos trabajadores que vinieren desempeñando de manera prevalente funciones o tareas superiores a las definidas en el grupo profesional ostentado (según el criterio fijado en el párrafo anterior), deberán ser clasificados en atención al contenido de aquellas funciones o tareas y en su consecuencia clasificados en el grupo profesional correspondiente.

Las empresas no vendrán obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos profesionales definidos en el convenio, sino únicamente aquellos que necesiten.

La Comisión Mixta conocerá de las discrepancias que puedan surgir al respecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Respecto al Plus del artículo 30, de acuerdo a su nueva regulación en la forma de devengo así como en su cuantía, se fija la fecha del primer día del mes posterior a la publicación del presente convenio colectivo en el boletín oficial de la provincia de Castellón, para el inicio de su virtualidad jurídica y efectos económicos para las nuevas cantidades pactadas, sin perjuicio del pago de atrasos con efectos de 1º de enero de las cuantías 2003 del convenio que ahora se sustituye una vez revisadas e incrementadas con el 2,6% y actualizadas, en su caso, hasta el IPC real más el 0,6%.

**ANEXO I
SALARIOS BASE DE GRUPO 2004**

Grupo Profesional 1	14.084,70 euros año
Grupo Profesional 2	12.414,00 euros año
Grupo Profesional 3	12.214,80 euros año
Grupo Profesional 4	11.875,80 euros año
Grupo Profesional 5	11.428,20 euros año
Grupo Profesional 6	11.137,20 euros año

Grupo Profesional 1	7,93 euros hora
Grupo Profesional 2	6,99 euros hora
Grupo Profesional 3	6,88 euros hora
Grupo Profesional 4	6,69 euros hora
Grupo Profesional 5	6,43 euros hora
Grupo Profesional 6	6,27 euros hora

ANEXO II

Años	Antigüedad
2	26,53
4	53,04
9	90,15
14	127,29
19	164,40
24	201,56
29	238,71
34	265,21

ANEXO III

PLUS NOCTURNIDAD	
Grupo Profesional 1	7,73 euros día
Grupo Profesional 2	6,79 euros día
Grupo Profesional 3	6,71 euros día
Grupo Profesional 4	6,49 euros día
Grupo Profesional 5	6,27 euros día
Grupo Profesional 6	6,11 euros día

ANEXO IV

	Plus mensual Tres Turnos Rotativos	Plus mensual Dos Turnos continuados de lunes a domingo
Grupo Profesional 1	375,59 euros	281,69 euros
Grupo Profesional 2	331,04 euros	248,28 euros
Grupo Profesional 3	325,73 euros	244,30 euros
Grupo Profesional 4	316,69 euros	237,52 euros
Grupo Profesional 5	304,75 euros	228,56 euros
Grupo Profesional 6	296,99 euros	222,74 euros

ANEXO V

PRECIOS HORAS EXTRAS

Niveles	0	2	4	9	14	19	24	29	34
2	13,35	13,70	14,10	14,63	15,16	15,74	16,23	16,75	17,14
3	11,76	12,09	12,49	13,03	13,56	14,10	14,60	15,10	15,54
4	11,53	11,89	12,29	12,80	13,37	13,88	14,45	14,98	15,36
5	11,19	11,57	11,96	12,49	13,04	13,57	14,10	14,64	15,01
6	10,93	11,31	11,67	12,23	12,75	13,31	13,82	14,34	14,74
7	10,75	11,15	11,53	12,08	12,59	13,14	13,66	14,21	14,57
8	10,59	10,99	11,34	11,87	12,46	12,96	13,48	14,03	14,43
9	10,54	10,90	11,29	11,82	12,34	12,89	13,40	13,95	14,33
10	10,44	10,83	11,19	11,77	12,28	12,84	13,36	13,88	14,25
11	10,44	10,83	11,19	11,77	12,28	12,84	13,36	13,88	14,25
12	10,44	10,83	11,19	11,77	12,28	12,84	13,36	13,88	14,25

Complementos según convenios anteriores
Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 0.97 Euros
Plus de nocturnidad: 0,55 Euros

ANEXO VI

TABLAS SALARIALES 2004

GRUPO	NIVELES	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	Journal 2004	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	II	7,93 euros	938,98 euros	30,86 euros	14.084,70 euros	375,59 euros	281,69 euros	7,73 euros
2	III	6,99 euros	827,60 euros	27,21 euros	12.414,00 euros	331,04 euros	248,28 euros	6,79 euros
3	IV	6,88 euros	814,32 euros	26,77 euros	12.214,80 euros	325,73 euros	244,30 euros	6,71 euros
4	V	6,69 euros	791,72 euros	26,03 euros	11.875,80 euros	316,69 euros	237,52 euros	6,49 euros
4	VI	6,53 euros	773,47 euros	25,42 euros	11.602,05 euros	309,39 euros	232,04 euros	6,36 euros
5	VII	6,43 euros	761,88 euros	25,05 euros	11.428,20 euros	304,75 euros	228,56 euros	6,27 euros
5	VIII	6,34 euros	750,29 euros	24,67 euros	11.254,35 euros	300,12 euros	225,09 euros	6,19 euros
5	IX	6,30 euros	746,42 euros	24,55 euros	11.196,30 euros	298,57 euros	223,93 euros	6,16 euros
5	X	6,27 euros	742,48 euros	24,41 euros	11.137,20 euros	296,99 euros	222,74 euros	6,11 euros
5	XI	6,27 euros	742,48 euros	24,41 euros	11.137,20 euros	296,99 euros	222,74 euros	6,11 euros
6	XII	6,27 euros	742,48 euros	24,41 euros	11.137,20 euros	296,99 euros	222,74 euros	6,11 euros
6	XIII	5,51 euros	651,98 euros	21,44 euros	9.779,70 euros	260,79 euros	195,59 euros	
6	XIV	5,42 euros	641,66 euros	21,10 euros	9.624,90 euros	256,66 euros	192,50 euros	

ANEXO VII

Tabla informativa de licencias y permisos

CONCEPTO	DÍAS REMUNERADOS	DIAS SIN REMUNERAR
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales	
Traslado a otra población	3 días naturales	
*Fallecimiento de cónyuge o hijos	3 días naturales	
*Enfermedad grave del cónyuge o hijos	3 días naturales	Tiempo necesario
*Fallecimiento de padre o madre	3 días naturales	
*Enfermedad grave de padre o madre	3 días naturales	Tiempo necesario
*Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales	
*Enfermedad grave de parientes segundo de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario
*Fallecimiento de cónyuge o hijos con desplazamiento fuera de la provincia.	4 días naturales	
*Fallecimiento de padre, madre o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad con desplazamiento fuera de la provincia	4 días naturales	
*Nacimiento de hijos	3 días naturales	
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural	
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día	
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios	
Visita al médico especialista (remitido por médico de	Tiempo necesario	
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista)	Tiempo necesario	
Carnet de conducir	1er día retribuido	Resto de días
Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo)	Máximo de 40 horas al año	

ANEXO VIII

	Derecha	Izquierda
- Pérdida total del brazo o de la mano	60%	50%
- Pérdida total del movimiento del hombro	25%	20%
- Pérdida total del movimiento del codo	20%	15%
- Pérdida total del movimiento de la muñeca	20%	15%
- Pérdida total del pulgar y del índice	30%	25%
- Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice.	37%	32%
- Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25%	20%
- Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30%	
- Pérdida total del índice y de otro dedo que		

no sea el pulgar.	23%	18%
- Pérdida total del pulgar sólo	22%	18%
- Pérdida total del índice sólo	15%	12%
- Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16%	12%
- Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20%	15%
- Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5%	13,5%
- Pérdida de la falange distal de otro dedo	8%	6%
- Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5%	9,5%
- Pérdida total de una pierna o de un pie		50%
- Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos		30%
- Pérdida total del pulgar de un pie		10%
- Pérdida de la segunda falange del pulgar		4,5%
- Pérdida total de otro dedo del pie		5%
- Pérdida parcial de otro dedo del pie		3,5%
- Ablación de mandíbula inferior		30%
- Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular		30%
- Sordera completa de un oído		15%
- Sordera completa de los dos oídos		60%
- Fractura no consolidada de una pierna o de un pie.		25%
- Fractura no consolidada de una rótula		20%
- Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla		20%
- Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior		15%

Las personas que declaren en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de éste se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

AREAS

GRUPO 1

ADMINISTRACIÓN

Dtor. Admvo - Financiero

Dtor. Informática

Dtor. RRHH

GRUPO 2

Responsable Informático

Analista informático

Jefe Administrativo de Primera

GRUPO 3

Administrador de Sistemas

Técnico RRHH

Responsable Facturación y Riesgos

Jefe Administrativo de Segunda

GRUPO 4

Programador informático

Recepción con idiomas

Administrativos nivel medio

GRUPO 5

Recepcionista / Telefonista sin idiomas

Ordenanza / conductor

Administrativos nivel elemental

GRUPO 6

Portería

Limpieza oficinas

Actividades Subalternas

COMERCIAL

GRUPO 1

Dtor. Comercial

Dtor. Marketing

GRUPO 2

Jefe Ventas Nacional

Jefe Ventas Exportación

GRUPO 3

Comerciales

Adjuntos Marketing

Jefe Promoción

Encargado Ferias y Expositores

GRUPO 4

Encargado sección de Muestras

Empleados nivel medio tareas comerciales

GRUPO 5

Promotores de ventas

Adm. Promoción

INDUSTRIAL

GRUPO 1

Dtor. Técnico Dtor.

Laboratorio PGD

GRUPO 2

Jefe de producción en PGD

Director técnico en PPD

Jefe de mantenimiento

Responsable de producto-diseño

Jefe de Laboratorio de PPD

Responsable de laboratorio de PGD

Médicos y Sanitarios titulados

GRUPO 3

Encargado de Almacén PT

Encargados de sección en PGD

Encargados de la totalidad del proceso en PPD

Jefes de Taller eléctrico en PGD

Jefes de Taller mecánico en PGD

Responsable de mantenimiento en PPD

Técnico laboratorio I+D

Técnico Diseño

Responsable laboratorio Plantas Especiales

Técnico de Calidad

GRUPO 4

Jefe equipo línea esmaltadoras

Jefe Turno Hornos

Jefe Equipo clasificación

Ayudante. Enrg. clasificación

Encargado de cortadoras/rectificadoras.

Encargado Turno Pulido.

Encargado de molturación y esmaltes

Electricistas nivel medio

Electromecánicos nivel medio

Mecánicos nivel medio

Responsable de Repuestos

Diseñadores

Laborantes de Calidad nivel medio.

Laborantes I+D nivel medio

Lab. Pantallas serigrafía nivel medio

GRUPO 5

Carretileros

Retractilado

Camioneros

Prensistas

Alimentador / silos

M.O. Atomizador

M.O. Molienda

Tractoristas / Palistas

Esmaltadores

Operario carga y molienda

Operario transporte y alimentación

Horneros

Clasificadores PulidoresCortadores

Electricistas nivel elemental

Electromecánicos nivel elemental

Mecánicos nivel elemental

Operario almacén repuestos

Laborantes Calidad nivel elemental

Laborantes I+D nivel elemental

Lab. pantallas serigrafía nivel elemental

Operarios de 3er fuego

Operarios rectificadora

Auxiliares de laboratorio

Operario preparación de tintas

Peones Especialistas

GRUPO 6

M.O. Muestras

Trabj. manuales del almacén PT

Limpieza fábrica.

Flejadores

Tirador Piezas Especiales

Actividades Subalternas

Tareas de retractilado

Peones