

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO. - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (Artículo 2º del Código Civil).

Los anuncios, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al Excmo. Sr. Delegado del Gobierno en Castilla-La Mancha, por cuyo conducto se pasará a la Administración de dicho periódico (Real Orden de 6 de abril de 1839).

El orden en que se han de insertar los anuncios y disposiciones en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo viene determinado por el Reglamento de 10 de agosto de 1960, modificado por Decreto de 19 de agosto de 1967 (Real Orden de 8 de agosto de 1915).

SUSCRIPCIONES «BOLETIN OFICIAL» DE LA PROVINCIA

Un año, 26.000 pesetas.—Un semestre, 14.300 pesetas.—Un trimestre, 8.200 pesetas.—Números sueltos, 125 pesetas.

(I.V.A. Y GASTOS DE ENVIO INCLUIDOS)

ANUNCIOS (I.V.A. APARTE)

Ayuntamientos: 125 pesetas por línea (mínimo, 1.000 pesetas).

Otros organismos: 150 pesetas por línea (mínimo, 1.500 pesetas).

Particulares: 175 pesetas por línea (mínimo, 1.750 pesetas).

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial. Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos).

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA
**CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y TRABAJO
DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Cerámica Artística, número de código de convenio 4500115, suscrito, de una parte, por dos representantes de la Federación Empresarial Toledana (FEDETO) y dos de la Asociación Talaverana de Empresarios de Cerámica Artística, y de otra, en nombre de los trabajadores, por la central sindical Comisiones Obreras, firmado el 15 de enero de 2001 y presentado ante este organismo el día 29 del pasado mes de enero, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º del Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 11.1.b) del Decreto 91 de 1997, de 15 de julio, de la Consejería de Industria y Trabajo, por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales, esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo acuerda:

1.—Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 6 de febrero de 2001.—El Delegado Provincial de Industria y Trabajo, Alvaro Gutiérrez Prieto.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA PROVINCIA
DE TOLEDO DE CERAMICA ARTISTICA PARA 2001 Y 2003
PREAMBULO**

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes, y por lo tanto con plena capacidad negociadora, por la Asociación Talaverana de Empresarios de Cerámica Artística, Federación Empresarial Toledana y por la central sindical Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I.—AMBITO DE APLICACION**Artículo 1.—Ambito funcional:**

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores, cuya actividad exclusiva y principal desarrollada profesionalmente consista en la fabricación y venta de artículos de cerámica y porcelana, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros.

En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

Artículo 2.—Ambito territorial:

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

Artículo 3.—Ambito personal:

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Artículo 4.—Ambito temporal:

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2003.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5.—Naturaleza de las condiciones pactadas:

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6.—Garantías personales:

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO**Artículo 7.—Principios generales:**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas.

Artículo 8.—Modificación de las condiciones:

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.—Rendimientos:

Corresponde a la dirección de la empresa de acuerdo con el comité de empresa o delegados/as de personal constatar los rendimientos que ya se han establecido como medida de actividad normal a nivel de cada empresa.

CAPITULO III.—CONTRATACION Y EMPLEO**Artículo 10.—Principios generales:**

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar.

Artículo 11.–Período de prueba:

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El período de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos titulados, seis meses.

Resto, dos meses.

Contratación temporal:

Hasta seis meses de contrato, quince días.

Más de seis meses, un mes.

Artículo 12.–Modalidades de contratación:**a) Contratación fija o indefinida:**

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Atendiendo al objetivo descrito anteriormente las empresas tenderán a llegar a un 90 por 100 de contratos fijos sobre el total de la plantilla.

En ese sentido las empresas afectadas por el presente convenio procurarán, en la medida de lo posible y siempre hasta alcanzar los porcentajes anteriormente establecidos, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos.

A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el período de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrá en cuenta para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

b) Para la formación:

El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintinueve años de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as minusválidos/as.

El número de trabajadores/as por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores/as: Uno.

De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.

De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.

De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.

De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.

De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.

Para determinar el número de trabajadores/as por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados/as a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años, mientras que la duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I como aspirantes, botones, aprendices, etc., del presente convenio.

c) En prácticas:

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I, correspondiente al 60 por 100 durante el primer año y el 75 por 100 durante el segundo año de los salarios del convenio de la profesión en prácticas.

d) Obra o servicio:

Tendrá por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

1. A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2546 de 1994, que lo desarrolla, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de productos propios para un pedido determinado, suficientemente identificado e indeterminado en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales y, por lo tanto, no habituales.

2) Contenido y régimen jurídico:

–En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el pedido o servicio que constituya su objeto.

–La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

–Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

e) Circunstancias de la producción:

Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima será de trece meses y medio en un período de referencia de dieciocho meses.

En el contrato se especificará con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

f) A tiempo parcial:

El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se halla acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo.

Los/as trabajadores/as afectados/as por esta modalidad de contratación no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 13.–Cesés:**a) Finiquitos:**

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo II del presente convenio colectivo.

b) Bajas voluntarias:

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso, mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo III del presente convenio colectivo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

c) Indemnizaciones por fin de contrato:

A la finalización de cualquiera de los contratos regulados legalmente que figuran en el presente convenio, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al 7 por 100 si la duración del contrato es inferior a 181 días y al 4,5 por 100 si la duración es superior a 181 días, calculados sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

d) Despidos objetivos:

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

d) Jubilación anticipada:

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1.194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1.991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo. Aquellas personas que se acojan a la jubilación anticipada percibirán, de acuerdo a los años anticipados de jubilación, una compensación económica según sigue:

a) A los 60 años de edad, 425.000 pesetas.

b) A los 61 años de edad, 400.000 pesetas.

c) A los 62 años de edad, 350.000 pesetas.

d) A los 63 años de edad, 300.000 pesetas.

e) A los 64 años de edad, 250.000 pesetas.

CAPITULO IV.-CLASIFICACION, PROMOCION, MOVILIDAD

Artículo 14.-Clasificación profesional:

Los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificado/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/as trabajadores/as.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los/as trabajadores/as a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los/as trabajadores/as de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este acuerdo.

Artículo 15.-Factores de encuadramiento:

1.-El encuadramiento de los/as trabajadores/as incluidos/as en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2.-En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

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

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interpelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3.-En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4.-Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el punto primero del presente convenio, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 16.-Movilidad funcional:

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el o la trabajadora no sea sustituida por otra eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas:

a) De superior categoría:

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que corresponde a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior aun cuando no proceda legalmente el ascenso del trabajador/a, éste tendrá derecho a percibir la retribución de la categoría desempeñada.

b) De inferior categoría:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y habiendo sido notificado a los representantes de los trabajadores.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar a otro trabajador para realizar la tarea del/la mismo/a.

Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 17.-Grupos profesionales:

I.-Grupo profesional 1:

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

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

II.-Grupo profesional 2:

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

2.-Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional-I.

III.-Grupo profesional 3:

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

2.-Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivale a educación general básica o formación profesional-I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

IV.-Grupo profesional 4:

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

2.-Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional-II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

V.-Grupo profesional 5:

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

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

2.-Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional-II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

VI.-Grupo profesional 6:

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

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

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

VII.-Grupo profesional 7:

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

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente

emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

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

VIII.-Grupo profesional 0:

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

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

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

Artículo 18.-Promoción profesional:

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello recabarán el previo informe-consulta de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 19.-Adaptación a los sistemas:

Al objeto de propiciar una mejor adaptación de los sistemas de clasificación profesional, la comisión paritaria de este convenio, a petición de los sindicatos u organizaciones empresariales, podrán elaborar y aprobar tablas de equivalencia entre las categorías y los grupos profesionales definidos en el presente convenio colectivo.

Así mismo la comisión paritaria entenderá de cuantas discrepancias surjan en la aplicación de los sistemas de clasificación y movilidad funcional.

CAPITULO V.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.-Jornada:

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán durante la vigencia del mismo una jornada laboral máxima anual de 1.808 horas de trabajo efectivo, que habrán de cubrirse de lunes a viernes, a razón de cuarenta horas semanales.

Artículo 21.-Calendario:

Las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario, que se publicará en los tablones de anuncios, se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.

-Jornada diaria máxima de nueve horas.

-Jornada semanal máxima de cuarenta horas, distribuidas de lunes a viernes.

-Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.

-Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.

-Especificación de jornadas especiales donde procedan.

-Especificación de horarios flexibles donde procedan.

Artículo 22.-Vacaciones:

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales de común acuerdo entre ambas partes. En caso de diferencia el trabajador podrá elegir quince días en la fecha que le convenga, con la limitación del párrafo a), punto 2, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.-Permisos y licencias:

1.-Permisos retribuidos:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, hermanos, ascendientes y descendientes de primer grado y padres políticos:

-Si ocurre en la misma localidad de residencia del trabajador/a, cuatro días naturales.

-Si el hecho ocurre en la misma provincia pero en distinta localidad, cinco días naturales.

-Si es en localidad de distinta provincia, siete días naturales.

-Si es en otro país, diez días naturales.

b) Por enfermedad grave de algunos de los familiares citados en el apartado precedente y debiendo justificar la enfermedad mediante certificación facultativa:

-En la misma localidad de residencia, tres días naturales.

-En localidad distinta a la de residencia pero de la misma provincia, cuatro días naturales.

-En localidad de distinta provincia, siete días naturales.

c) Con ocasión de alumbramiento de la esposa se concederán los mismo días de licencia que en el supuesto de enfermedad grave del apartado anterior.

d) Por matrimonio del trabajador/a, quince días naturales.

e) En caso de matrimonio de familiares en línea recta ascendente y descendente y hermanos, un día.

2.-Formación profesional:

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

-Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

-Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

-Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

-Los/as delegados/as de personal y los comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

3.-Licencia sin sueldo:

El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido, al menos, un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad podrá solicitar disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

Artículo 24.-Horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas. En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cuatro a la semana, diez al mes y treinta al año, se procurará compensar con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al comité de empresa o delegados/as de personal y en cualquier caso semanalmente.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la autoridad laboral.

CAPITULO VI.-RETRIBUCIONES

Artículo 25.-Definición:

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

Artículo 26.-Salario garantizado:

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

Artículo 27.-Complementos personales:

a) Antigüedad:

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen por ambas partes los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad a la fecha de publicación de este convenio colectivo tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la entrada en vigor del presente convenio.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «Antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, se calculará el importe económico a seis años de antigüedad (dos bienes y 2/5 de quinquenio igual a 12,8 por 100) sobre los salarios base anuales de 1999 para cada una de las categorías de las tablas salariales del convenio.

d) El resultado del cálculo del punto anterior se dividirá en tres tercios, cada uno de los cuales se añadirá al salario base de la categoría correspondiente, con posterioridad a haberse practicado y aplicado el incremento correspondiente pactado para cada año. El primer tercio se aplicará a los salarios base del año 2000, los dos tercios restantes se aplicarán en los años 2001 y 2002 respectivamente y de la misma forma que se describe en el presente párrafo.

b) Plus de transporte:

Durante 2001, 2002 y 2003 y una vez aplicado el porcentaje correspondiente de subida, se traspasará a salario base el 33 por 100 del total de dicho plus, para que una vez finalizada su vigencia el mencionado plus haya desaparecido.

El plus de transporte para el 2001 queda fijado en 179 pesetas.

c) Plus de distancia:

Se establece para 2001 y siguientes un plus de distancia, salvo que el desplazamiento se efectúe con transporte a cargo de la empresa, en 25 pesetas por kilómetro recorrido. Este plus será satisfecho por día efectivo de trabajo y descontando entre la ida y la vuelta 4 kilómetros en total del recorrido.

d) Dietas:

Se establece para 2001 una dieta completa de 4.081 pesetas. Y una media dieta de 1.286 pesetas. Si la dieta sobrepasase dicha cantidad, y siempre con acuerdo previo entre la empresa y el trabajador y justificando el gasto, se abonaría la diferencia hasta cubrir el importe de la factura.

Artículo 28.-Otros complementos:

a) Ropa de trabajo: Las empresas facilitarán a sus trabajadores un mono o prenda similar cada seis meses. Cuando excepcionalmente acredite la necesidad se facilitarán igualmente, si la causa es justificada, las prendas necesarias. Las prendas de trabajo serán para uso exclusivo e individual de cada trabajador y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su utilidad en los tiempos que se expresan, debiendo ser usadas exclusivamente para el servicio de la misma y correspondiendo al personal que las disfrute su mantenimiento y limpieza.

b) Seguro por muerte o incapacidad absoluta: En los casos de muerte o incapacidad absoluta, ya sea por enfermedad o accidente, sufrida por alguno/a de los/as trabajadores/as acogidos a este convenio, éste o sus herederos tendrán derecho a la percepción de 2.000.000 de pesetas durante sus años de vigencia.

Las empresas podrán suscribir un seguro que cubra estas responsabilidades.

c) Trabajadores enfermos: Los trabajadores, cuando pasen a la situación de incapacidad transitoria por enfermedad o accidente común o laboral, o por hospitalización de la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un importe igual al 100 por 100 del salario cobrado durante el mes anterior a producirse esta situación, desde el primer día cuando se trate de la primera baja. También percibirá el mismo porcentaje en las sucesivas cuando precisen hospitalización o tengan una duración igual o superior a diez días. En otro caso percibirán este mismo porcentaje a partir del séptimo día de baja.

Las empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad transitoria mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo sanitario. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico cesarán en el beneficio de este complemento. El trabajador que, estando en situación de incapacidad transitoria, realice cualquier actividad por cuenta propia o ajena perderá todos los derechos a los complementos referidos, sin perjuicio de la sanción que proceda, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cuantías percibidas por complementos desde el día de la baja.

d) Las empresas pasarán una revisión anual a todos los trabajadores, siendo los gastos por cuenta de la empresa y los trabajadores estarán obligados a pasar dicha revisión médica.

Artículo 29.-Complementos de puesto de trabajo:

Tóxicos, penosos, peligrosos:

Será objetivo permanente de las empresas, en colaboración con los/as delegados/as de prevención de cada centro de trabajo, la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

En tal caso dejará de abonarse el plus o se reducirá en la proporción adecuada. El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá proporcionalmente al tiempo de exposición. Se determina el importe del plus en la cuantía del 20 por 100 del salario base de este convenio.

Artículo 30.-Complemento de calidad o cantidad:

Horas extraordinarias:

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 31.-Complementos de vencimiento superior al mes:

a) Vacaciones: Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo al salario garantizado más el complemento de antigüedad.

b) Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de salario base más la antigüedad consolidada. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias serán el día 30 de junio para la paga extraordinaria de verano y el día 24 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 30 de junio por lo que respecta a la de verano, y el 1 de julio al 31 de diciembre en lo que se refiere a la de Navidad.

c) Paga de beneficios:-Se establece una paga anual denominada de beneficios y dentro del primer trimestre del año o bien prorrateado mensualmente, consistente en el 6 por 100 del salario anual que corresponda según el salario base más la antigüedad consolidada de este convenio. Los trabajadores remunerados a destajo, primas o tarea lo percibirán incrementado en un 25 por 100. Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará este complemento por el tiempo de servicio.

d) Paga Virgen del Prado: Con motivo de la festividad Virgen del Prado el día 8 de septiembre, se abonará una gratificación anual equivalente a veinte días de los salarios base de este convenio, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de septiembre de cada año y que tiene como finalidad compensar los gastos de escolaridad que se ocasionan en esas fechas. Esta gratificación absorberá las cantidades que pudieran corresponder al trabajador por subvención de estudios y formación cultural a que se refiere la norma octava de la decisión arbitral obligatoria para las industrias de la cerámica de 14 de mayo de 1976.

Artículo 32.-Incremento salarial:

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I.

Dichas tablas son el resultado de incrementar para 2001 un 3,50 por 100. Para el año 2002 y 2003, todos los conceptos económicos del convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más el 0,75 por 100.

Artículo 33.–Revisión salarial:

Para el año 2001 todos los conceptos económicos a los que se les haya aplicado el incremento del artículo anterior, se revisarán en el mismo porcentaje en que el I.P.C. real de dicho año supere el I.P.C. previsto por el Gobierno (2 por 100). La revisión, si en su caso se produjera, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001 y servirá, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Igualmente se procederá para los años 2002 y 2003. Todos los conceptos económicos a los que se les haya aplicado el incremento del artículo anterior se revisarán en el mismo porcentaje en que el I.P.C. real de dicho año supere el I.P.C. previsto por el Gobierno. La revisión, si en su caso se produjera, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2002 y 2003 y servirá, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Artículo 34.–Formas de pago:

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria el último día de cada mes.

La empresa queda obligada, a verificar las pagas periódicas, a entregar a los/as trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal, el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 35.–Cláusula de descuelgue:

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1997 y 1998.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.–Presentarán ante la comisión paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

2.–A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará, en un plazo no superior a treinta días, la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la comisión paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la comisión paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-Castilla-La Mancha.

CAPITULO VII.–REGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 36.–Principios de ordenación:**

1.–Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2.–Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.–Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.–La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

5.–La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere.

Artículo 37.–Graduación de las faltas

1.–Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.–Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta noventa minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso la de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.–Se consideran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2. 1) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 38.- Sanciones:

1.-Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.-Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPITULO VIII.-SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 39.-Principios generales:

La aprobación de la Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) supone una importante innovación en el panorama normativo español. Se trata de una Ley relevante por muchas razones: Por el reconocimiento expreso de los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios; por la creación de figuras representativas nuevas en el terreno de la seguridad y la salud laboral, como los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, con competencias, funciones, consulta, información y participación, por la combinación de las variadas responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las normas reguladoras de la prevención de riesgos.

GARANTIAS, COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 40.-Derechos sobre la participación:

Se reconoce por este convenio colectivo como representación de los trabajadores que son, los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud laboral tendrán las mismas garantías, competencias y facultades que les corresponde como representantes del personal y especificadas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de prevención de riesgos laborales.

a) El derecho a participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgo en la empresa. A este efecto se debatirán en su caso y antes de su puesta en marcha, en referencia a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

b) En la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

c) En el proyecto y organización de la formación en materia preventiva. Todo ello en concordancia con la LPRL.

Artículo 41.-Derecho a conocer e informar:

Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Informar y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Conocer e informar de inmediato, cuando la Inspección de Trabajo compruebe la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos

laborales que implique, a juicio de la Inspección, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores y hubiese ordenado la paralización inmediata de tales trabajos. Asimismo la empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo comunicará al delegado/a de prevención y/o comité de seguridad y salud su presencia en las visitas a los centros de trabajo.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 42.-Asesoramiento y asistencia:

A las reuniones de los delegados/as de prevención y/o comités de seguridad y salud laboral podrán asistir técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las partes. Podrán participar en las reuniones de los delegados de prevención con el empresario y/o en los comités de seguridad y salud, con voz pero sin voto, los asesores que se estime oportuno por parte de la representación del empresario como por la representación de los trabajadores. El coste será asumido por la parte que lo solicite.

CAPITULO IX.-DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 43.-De los/as representantes de los/as trabajadores/as:

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los comités de empresa o delegados/as de personal y a los delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 44.-De los sindicatos:

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

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 45.-De la acción sindical:

1.-Los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.-Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrán a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de veinticinco trabajadores.

Artículo 46.-De los cargos sindicales:

1.-Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en

actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/as, ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el comité o los/as trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2.-Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

3.-De los/as delegados/as sindicales:

1.-En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por los/as delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del comité de empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 49 trabajadores: Uno.

De 50 a 100 trabajadores: Dos.

De 101 a 500 trabajadores: Tres.

De 501 en adelante: Cuatro.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado/a sindical.

2.-Funciones de los/as delegados/as sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

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

4.-Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera, a los comités de empresa.

5.-Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as al sindicato.

6.-Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo, al proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los interés de los/as trabajadores/as.

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

7.-En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.-Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9.-El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del comité de empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del comité de empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10.-Las empresas darán a conocer a los/as delegados/as sindicales y a los miembros del comité de empresa y delegados/as, los TC-1 y TC-2.

Artículo 47.-Comités de empresa o delegados/as de personal:

1.-Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa y/o delegados/as de personal las siguientes funciones:

A) Ser informados/as por la dirección de la empresa:

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

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

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

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

a) Sobre la implantación o revisión, de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa o delegados/as de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

e) Se reconoce al comité de empresa o delegados/as de personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto o delegados/as de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El comité o delegados/as velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2.-Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegados/as de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los/as trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de quince. Se podrán, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité y delegados/as de personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros de comités o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 48.-Prácticas antisindicales:

Cuando a juicio de alguna de las partes firmantes se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica

de Libertad Sindical se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 49.-De la mujer trabajadora:

Se establecen como derechos específicos de la mujer trabajadora los siguientes:

- a) La no exclusión de la contratación o de la renovación del contrato a las mujeres embarazadas, con hijos o familiares a cargo en condiciones equiparables a otras personas de igual o distinto sexo.
- b) Prioridad en la contratación de mujeres que, en igualdad de condiciones de idoneidad, estén subrepresentadas en la plantilla o en la profesión requerida para el puesto.
- c) La presentación de ofertas de empleo no excluyentes por razón de sexo, evitando la inclusión en el perfil de los puestos de estereotipos sobre funciones apropiadas para uno u otro sexo y el uso de denominaciones o condiciones exclusivas de un sexo determinado que puedan llevar a la auto-exclusión de la demanda.
- d) Garantía de prioridad en la promoción a mujeres, a igualdad de condiciones de idoneidad, en puestos de cobertura interna, si están subrepresentadas en el departamento o en la función característica del puesto.
- e) La adopción de medidas que impidan la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o a procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.
- f) Durante el embarazo y período de lactancia, las trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo por otro de menor riesgo o penosidad. La dispensa de trabajar a la trabajadora durante el período necesario para la protección de la salud, ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo dentro de la empresa, garantizando la recepción del 100 por 100 de la base reguladora.
- g) La prohibición expresa de despido o de no renovación de contrato por embarazo o durante el período de lactancia.
- h) La empresa incluirá en la información trimestral a la representación sindical, datos de plantilla desagradados por sexo sobre contratos realizados, clasificación profesional (categorías, grupos, niveles), retribuciones medias, horarios de trabajos, permisos utilizados, asistencia a cursos de formación, extinciones de contratos, estadísticas de accidentes, enfermedades profesionales y otras bajas médicas, etcétera.
- i) Durante el embarazo y período de lactancia la trabajadora tendrá derecho a no hacer trabajos nocturnos, si así lo solicitara. No se computarán con absentismo ni las trabajadoras perderán en su remuneración por el tiempo empleado en reconocimientos médicos prenatales durante el embarazo.

CAPITULO X.-VIGILANCIA, MEDIACION E INTERPRETACION

Artículo 50.-Comisión paritaria:

A) Definición:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) Funciones:

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 39.
- e) Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

C) Composición:

La comisión paritaria estará integrada por tres representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y tres representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designaron entre sí dos secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fueran sustituidas por otras las personas que componen la comisión paritaria son:

Por la representación empresarial: Don Bernardo Corrochano Godoy, don Angel Núñez, don José Nafria, don Alejandro Bermúdez y doña María Teresa Román Sánchez-Rubio.

Por Comisiones Obreras: Don Jesús Angel Sánchez Expósito, don Lisardo Molina, don Rafael Corrales Ollero, don José Corvera Casamayor y don Julio Ugena.

D) Sede de la comisión:

El domicilio de la comisión paritaria se fija en el de la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de Toledo, sito en la avenida de Francia, número 12, de Toledo, y las partes, previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

Artículo 51.-Procedimientos voluntarios de solución extrajudicial de conflictos:

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Asimismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

ANEXO II

MODELO DE RECIBO DE FINQUITO

Fecha de expedición

Número

Don/doña, con domicilio en, de, que ha, hasta el, con la categoría profesional de, declaro que he recibido de la misma la suma de pesetas en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a de de

Fdo.:

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o representante sindical.

ANEXO III

MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA

Fecha de expedición

Número

Don/doña, D.N.I., mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa, mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales y, por tanto, dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día de de

....., a de de

Sello y firma de la organización sindical.-Firma del trabajador.

Este documento no tendrá validez sin sello y firma de la organización sindical correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES PARA 2000 REVISADAS

NIVELES

II	Personal titulado superior	3.963
III	Personal titulado medio; jefe administrativo de 1.ª	3.889
IV	Jefe de personal; ayudante de obras; encargado general de fábrica; encargado general	3.813
V	Jefe administrativo de 2.ª; delineante superior; encargado general de obra; jefe de sección organizada; científica de trabajo	3.743
VI	Oficial administrativo de 1.ª; delineante de 1.ª; técnico de organización de 1.ª; jefe o encargado de taller	3.703
VII	Capataz; especialista de oficio; contramaestre	3.609
VIII	Oficial administrativo de 2.ª; oficial 1.ª de oficio	3.578
IX	Auxiliar administrativo; conserje; oficial 2.ª de oficio	3.478
X	Vigilante; almacenero; ayudante; oficial 3.ª de oficio	3.415
XI	Especialista de 2.ª; peón especializado; subalterno	3.339
XII	Peón ordinario; personal de limpieza	3.263
XIII	Aspirante administrativo; botones; aprendiz de 1.º, 2.º y 3.er año	2.549
Plus Transportes 2000 revisado: 259 pesetas.		
Dieta completa 2000 revisada: 3.943 pesetas.		
Media dieta revisada: 1.243 pesetas.		

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES PARA 2001

NIVELES

II	Personal titulado superior	4.295
III	Personal titulado medio; jefe administrativo de 1.ª	4.215
IV	Jefe de personal; ayudante de obras; encargado general de fábrica; encargado general	4.135
V	Jefe administrativo de 2.ª; delineante superior; encargado general de obra; jefe de sección organizada; científica de trabajo	4.059
VI	Oficial administrativo de 1.ª; delineante de 1.ª; técnico de organización de 1.ª; jefe o encargado de taller	4.016
VII	Capataz; especialista de oficio; contraestrate	3.915
VIII	Oficial administrativo de 2.ª; oficial 1.ª de oficio	3.882
IX	Auxiliar administrativo; conserje; oficial 2.ª de oficio	3.775
X	Vigilante; almacenero; ayudante; oficial 3.ª de oficio	3.708
XI	Especialista de 2.ª; peón especializado; subalterno	3.626
XII	Peón ordinario; personal de limpieza	3.544
XIII	Aspirante administrativo; botones; aprendiz de 1.º, 2.º y 3.er año	2.784
Plus transporte: 179 pesetas.		
Dieta completa: 4.081 pesetas.		
Media dieta: 1.287 pesetas.		

II.-TABLAS DE COMPENSACION DE ANTIGÜEDAD PARA LOS AÑOS 2000, 2001 Y 2003

Nivel	Base anual Cálculo Ant.	12,8% sobre base cálculo Total	1/3 Compensar cada año del 2000-2001 y 2002	Ptas./día compens. Cada año
II	1.595.343	204.204	68.068	146
III	1.566.735	200.542	66.847	143
IV	1.535.445	196.537	65.512	141
V	1.507.284	192.932	64.311	138
VI	1.490.745	190.815	63.605	136
VII	1.452.303	185.895	61.965	133
VIII	1.439.787	184.293	61.431	132
IX	1.399.110	179.086	59.695	128
X	1.373.184	175.768	58.589	126
XI	1.341.894	171.762	57.254	123
XII	1.311.498	167.872	55.957	120
XIII	1.017.819	130.281	43.247	99

ANEXO II
TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

AÑO/NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
2	5.698	5.595	5.484	5.383	5.324	5.187	5.142	4.497	4.904	4.792
3	8.46	8.393	8.226	8.075	7.986	7.780	7.713	7.495	7.356	7.189
4	11.395	11.191	10.967	10.766	10.648	10.374	10.284	9.994	9.808	9.585
5	12.991	12.758	12.503	12.274	12.139	11.826	11.724	11.393	11.182	10.927
6	14.586	14.324	14.038	13.781	13.630	13.278	13.164	12.792	12.555	12.269
7	16.181	15.891	15.574	15.288	15.120	14.731	14.604	14.191	13.928	13.611
8	17.777	17.458	17.109	16.795	16.611	16.183	16.043	15.590	15.301	14.953
9	19.372	19.025	18.645	18.303	18.102	17.635	17.483	16.989	16.674	16.294
10	20.967	20.591	20.180	19.810	19.593	19.087	18.923	18.388	18.048	17.636
11	22.563	22.158	21.716	21.317	21.083	20.540	20.363	19.787	19.421	18.978
12	24.158	23.725	23.251	22.825	22.574	21.992	21.802	21.187	20.794	20.320
13	26.753	25.292	24.786	24.332	24.065	23.444	23.242	22.586	22.167	21.662
14	27.349	26.858	26.322	25.839	25.556	24.897	24.682	23.985	23.540	23.004
15	28.944	28.425	27.857	27.346	27.046	26.349	26.122	25.384	24.913	24.346
16	30.539	29.992	29.393	28.854	28.537	27.801	27.562	26.783	26.287	25.688
17	32.135	31.559	30.928	30.361	30.028	29.254	29.001	28.182	27.660	27.030
18	33.730	33.125	32.464	31.868	31.519	30.706	30.441	29.581	29.033	28.371
19	35.326	34.692	33.999	33.376	33.009	32.158	31.881	30.980	30.406	29.713
20	36.921	36.259	35.535	34.893	34.500	33.610	33.321	32.379	31.779	31.055
21	38.516	37.825	37.070	36.390	35.991	35.063	34.761	33.779	33.153	32.397
22	40.111	39.292	38.605	37.897	37.482	36.515	36.200	35.178	34.526	33.739
23	41.707	40.959	40.141	39.405	38.972	37.967	37.640	36.577	35.899	35.081
24	43.302	42.526	41.676	40.912	40.463	39.420	39.080	37.976	37.272	36.423
25	44.898	44.092	43.212	42.419	41.954	40.872	40.520	39.375	38.645	37.765
26	46.493	45.659	44.747	43.927	43.445	42.324	41.960	40.774	40.019	39.107
27	48.088	47.226	46.283	45.434	44.936	43.777	43.399	42.173	41.392	40.449
28	49.684	48.793	47.818	46.941	46.428	45.229	44.839	43.572	42.765	41.790
29	51.279	50.359	49.354	48.448	47.917	46.681	46.279	44.971	44.138	43.132
30	52.874	51.926	50.889	49.956	49.408	48.133	47.719	46.371	45.511	44.474
31	54.469	53.493	52.424	51.463	50.898	49.586	49.158	47.770	46.884	45.816
32	56.065	55.060	53.960	52.970	52.389	51.038	50.598	49.169	48.258	47.158

NOTAS:

Primera: Como base de cálculo se han tomado como base los salarios anuales de 1999.

Segunda: Las cantidades que a cada trabajador le correspondan de antigüedad consolidada las percibirá en cada una de las doce mensualidades, así como en las dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

D.G.-1079

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO

Concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas con destino a abastecimiento en término municipal de Ugena

(Toledo)

Examinado el expediente incoado a instancia de Egyfa, S.A., con D.N.I./C.I.F.: A-45204864, solicitando concesión para derivar un caudal de 5,67 l/seg. de aguas subterráneas, con destino a abastecimiento, en el lugar conocido como Urbanización El Llano I, en el término municipal de Ugena (Toledo).

Esta Confederación Hidrográfica del Tajo, en virtud de la competencia otorgada por Real Decreto 1.821 de 1985, de 1 de agosto, artículo 20.2 de la Ley de Aguas de 2 de agosto de 1985 y artículo 33 de Real Decreto 927 de 1988, de 29 de julio pone en su conocimiento que se accede a lo solicitado con sujeción a las siguientes condiciones:

Primera.- Se otorga a Egyfa, S.A., con D.N.I./C.I.F.: A-45204864, concesión para derivar un caudal máximo aprovechable de 5,67 l/seg. de aguas subterráneas y un volumen máximo anual de 178.850 metros cúbicos, con destino a abastecimiento, en el paraje conocido por Urbanización El Llano I del término municipal de Ugena (Toledo).

La potencia del motor proyectado para la elevación no excederá de 25 C.V.

Segunda.- En lo que no resulte modificado por las presentes condiciones, las obras se ajustarán al proyecto que ha servido de base a la petición que se aprueba.

La Confederación Hidrográfica del Tajo podrá autorizar pequeñas variaciones que tiendan al perfeccionamiento de las obras y que no impliquen modificaciones en la esencia de la concesión, dentro de los límites fijados por el Real Decreto 849 de 1986, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento del Dominio Público Hidráulico.

Tercera.- Las obras empezarán en el plazo de un mes, a partir del día siguiente de la fecha de recepción de la presente concesión, y deberán quedar terminadas en el plazo de doce meses a partir de la misma fecha.

El concesionario queda obligado, tan pronto como la Administración lo considere necesario, a construir un módulo que limite el caudal utilizado a los valores de la concesión, y/o a instalar un contador volumétrico, debiendo enviar a partir de ese momento los datos medidos en el contador con la periodicidad que en cada caso se determine.

El titular de la presente concesión permitirá al personal de este Organismo de cuenca, previa identificación, el acceso a las instalaciones de captación, control y medida de los caudales concedidos.

Las obras e instalaciones se realizarán bajo la dirección de un técnico competente, libremente designado por el concesionario, el cual habrá de aportar a la terminación de las mismas, certificación expedida por dicho técnico de haberse efectuado las obras bajo su dirección y de acuerdo con la documentación aportada.

Cuarta.- La Confederación Hidrográfica del Tajo podrá reservarse en todo momento la inspección y vigilancia de las obras e instalaciones, tanto durante la construcción como en la explotación del aprovechamiento, siendo de cuenta del