

# CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de la industria azulejera de la provincia.*

ANUNCIO

Código n.º 4601395.

Libro: 6/21.

IFM/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de la industria azulejera de la provincia de Valencia, suscrito el 13/6/2005 por la comisión negociadora formada por la Agrupación Empresarial Azulejera, FECOMA-CC.OO. y MCA-U.G.T., así como el acta de 18/7/2005, que fueron presentados en este Organismo en fechas 7 y 28 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 29 de julio de 2005.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZULEJERA PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA**

**CAPITULO I.-CONDICIONES GENERALES**

**AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

**ARTICULO 1.º** El presente Convenio Colectivo Provincial es aplicable a todas las empresas dedicadas a la fabricación de azulejos en la Provincia de Valencia.

**ARTICULO 2.º** Comprende la totalidad del personal ocupado en dichas empresas con excepción del consignado en los artículos 1.3 y 2.1 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**FUENTES LEGALES**

**ARTICULO 3.º** En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de general aplicación.

**VIGENCIA-DURACION**

**ARTICULO 4.º** El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de DOCE MESES, es decir, desde el primero de enero de dos mil cinco, hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil cinco. Las condiciones económicas pactadas, anexos I, II) y III) serán efectivas desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

**RESCISION Y REVISION**

**ARTICULO 5.º** La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá ser presentada a la Autoridad Laboral, con el enterado de la otra parte, que no podrá negarse a darlo, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante, al cumplir lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre denuncias de convenios, lo hará saber a la otra parte a través de su representación en la Comisión Paritaria, mediante entrega de una copia de la cursada a la Autoridad Laboral, expresando los puntos afectados por la derogación o modificación, con expresión clara y sucinta de los pactos afectados y del alcance de la revocación, sustitución o revisión que se pretende y en que ha de consistir esta. En caso de revisión o rescisión, si las deliberaciones

se prolongan por plazo superior a la vigencia del Convenio, se entenderá este prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo.

**GLOBALIDAD, COMPENSACION Y ABSORCION**

**ARTICULO 6.º** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación, serán considerados globalmente.

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

En cada caso concreto se estará a lo convenido, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Las normas emanadas de la Autoridad que mejoren los salarios mínimos vigentes o las condiciones reglamentarias, quedarán absorbidas o compensadas si no superan las del presente convenio, consideradas en su totalidad, globalmente y por anualidades. En otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

**GARANTIA PERSONAL**

**ARTICULO 7.º** Sin perjuicio de lo anterior, la situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a las normas del presente Convenio. Todo ello entendido en el caso de la jornada pactada en el presente. Si la jornada contratada fuera inferior, se aplicará en proporción al número de horas trabajadas.

**VINCULACION A LA TOTALIDAD**

**ARTICULO 8.º** En el supuesto de que la Autoridad Laboral impugnara en uso de sus facultades uno o varios de los pactos del presente Convenio, este quedará sin eficacia, debiendo ser devuelto a las partes para que reanuden las deliberaciones.

**COMISION PARITARIA**

**ARTICULO 9.º** Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como Organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

**FUNCIONES ESPECIFICAS**

**ARTICULO 10.º** Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

a) La interpretación auténtica del Convenio, y en todo caso informará a la Autoridad o Jurisdicción Laboral. Para estos casos se considerará como continuadora y legítima representación de la Comisión Deliberadora durante toda la vigencia del Convenio.

Además, y salvo imposibilidad, la Comisión Paritaria recabará antes de emitir su interpretación el informe de los vocales deliberantes y sus asesores y representantes de las Centrales Sindicales que concurrirán al mismo y consultará las actas de las sesiones.

A estos efectos, las partes deliberantes solicitan de la Autoridad y Jurisdicción Laboral recabe de la Comisión Paritaria su informe, si lo considera oportuno, en los casos de conflictos colectivos o individuales, derivados de este Convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones que le sometan las partes en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) El conocimiento y actuación en los conflictos colectivos, de conformidad con lo que establezcan normas superiores sin merma de las facultades de la Autoridad y Jurisdicción Laborales.

d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

En este aspecto de su cometido actuará como colaboradora e informadora de la Autoridad y Jurisdicción Laborales, sin invadir las funciones específicas de éstas.

e) Acomodar el texto del Convenio, cuando las disposiciones que puedan dictarse así lo exijan, por incidir sobre el mismo, o superando la globalidad del cómputo anual.

f) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, y en especial, el encaminado al conocimiento de las mismas para futuros convenios.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de estos pactos.

h) Solicitar, cuando proceda, de la Autoridad Laboral, la corrección de la edición oficial del Convenio que se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia.

i) Editar libros, folletos, hojas informativas y cualquier otro medio de difusión tendente a facilitar la más amplia información a los interesados en el Convenio y en sus propios acuerdos, sin invadir competencias de otras centrales, organismos, autoridades, etc.

ARTICULO 11.º La intervención de la Comisión Paritaria en lo no previsto en el artículo anterior, se ajustará a lo establecido en la vigente Ley de Convenios Colectivos y normas dictadas para su desarrollo.

ARTICULO 12.º El domicilio de la Comisión Paritaria será el que fijen de común acuerdo las partes, y se constituirá tan pronto como este Convenio sea elevado a la Autoridad Laboral.

Composición.-Se compondrá de dos vocales representantes de los empresarios y otros dos vocales representantes de los trabajadores. Serán elegidos de la Comisión Deliberadora de entre ellos mismos.

La Presidencia, que no tendrá voto, la ostentará la persona que elijan las partes por acuerdo unánime, o en su defecto, el mediador que designen las partes con arreglo a la legislación vigente.

Las partes podrán designar la persona que sustituye al Presidente, en caso de imposibilidad de asistencia del mismo a alguna reunión.

Como Secretarios, actuarán colegiadamente, un vocal por cada una de las partes, elegidos por las mismas.

La Comisión decidirá, por mayoría simple, siempre que estén presentes el 75% de sus miembros.

La Comisión se reunirá obligatoriamente con carácter mensual, siempre que tenga asuntos a tratar y con carácter extraordinario cuando lo requiera la urgencia del caso planteado.

La Comisión deberá tratar y resolver, en cada reunión, todos los asuntos que tenga planteados.

Los Asesores Jurídicos, Técnicos y de Productividad, serán designados libremente por cada una de las representaciones, y asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de otros asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Ponencias.-La Comisión Paritaria podrá constituir ponencias para el mejor desempeño de sus funciones específicas, y en término de dos meses desde su constitución, podrá redactar un reglamento de su funcionamiento y de sus ponencias, susceptible de modificarse durante el periodo de vigencia del Convenio, acomodándose en todo momento a lo preceptuado por la Ley de Convenios Colectivos y Normas dictadas para su desarrollo.

Entre estas ponencias podrán crearse las asesoras e informativas, en materias de Seguridad e Higiene en el Trabajo, valoración de puestos de trabajo, discrepancias en materia de productividad, considerar en segunda alzada, cuando se refiera a régimen de ascensos, provisión de vacantes, etc., siempre que las partes acuerden someterse a la Comisión Paritaria y sin merma de las facultades inherentes a la Autoridad y Jurisdicción Laborales.

En cualesquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio que existan puestos de trabajo, cuyos rendimientos no guarden proporción con la debida productividad, la Comisión Paritaria del Convenio, deberá proceder inmediatamente y a requerimiento de la Empresa a su estudio para la correcta adecuación productiva de tales puestos, previos los asesoramientos que precise.

Sometimiento de las partes.-Ambas partes convienen el someter al conocimiento de la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, para que ésta emita dictamen o actúe.

## CAPITULO II.-ORGANIZACION DEL TRABAJO.

### FACULTADES DE LA EMPRESA

ARTICULO 13.º En orden a la Organización y racionalización del trabajo, las facultades de la Empresa son las siguientes:

a) La exigencia, en cualquier momento, de los rendimientos establecidos o que se establezcan, de acuerdo con lo estipulado en este Convenio.

b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador.

c) La fijación de los Indices de desperdicios de materiales y de las calidades admisibles a lo largo del proceso de trabajo y de la actividad.

d) Exigir la vigilancia, atención y limpieza de las máquinas a su cargo, tenida en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de actividad.

e) La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá el necesario periodo de adaptación.

f) El establecimiento de un sistema de retribución por incentivos. Cuando su aplicación a uno o a varios grupos de actividades suponga en uno u otro grupos un aumento de la actividad normal de su trabajo, podrán estos solicitar que el sistema se extienda a su grupo o grupos.

g) Realizar las modificaciones de métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, durante un periodo de prueba que no podrá ser inferior a dos meses ni superior a tres, con objeto de comparar la situación anterior y rendimientos con la que pretende implantarse. En el periodo de prueba el trabajador será remunerado según la media aritmética correspondiente a lo percibido durante los tres meses anteriores.

Si en el periodo de prueba el trabajador alcanza actividades cuyas percepciones sean superiores a la media del trimestre anterior, se le remunerarán de conformidad con la tarifa que se pretende establecer. Cuando cese el periodo de prueba, si queda aceptada la nueva tarifa, se regularizarán las cantidades a percibir. Si el sistema ensayado y por tanto la nueva tarifa no se establece definitivamente, el trabajador percibirá la parte proporcional que le corresponda entre la actividad normal y la superior que haya conseguido con arreglo a la nueva tarifa.

h) La adaptación de las condiciones de trabajo, rendimiento y tarifas, a las nuevas situaciones que resulten del cambio de método operativo, programa de trabajo, cambio de materiales y máquinas o sus transformaciones técnicas.

i) La exigencia del mantenimiento de la actividad habitual a la totalidad o a parte del personal de la Empresa.

j) La fijación de una fórmula clara y sencilla de cálculo de las retribuciones que pueda ser fácilmente comprendida por los trabajadores.

k) Los sistemas de trabajo propuestos por la Empresa, se mantendrán aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de su representación sindical, hasta que, en su caso, se dicte Resolución al respecto, por quien corresponda legalmente.

En tales supuestos, se adecuarán las percepciones a los rendimientos realmente obtenidos por los trabajadores. La disconformidad de los trabajadores respecto a los rendimientos se tramitará conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Superado el periodo de prueba y fijados en definitiva los nuevos valores de producción, los trabajadores afectados quedan obligados a reintegrar o percibir en su caso, la diferencia de retribución que proceda durante dicho periodo entre la que hayan percibido y la que realmente corresponda según la nueva tarifa.

l) La regulación de la producción y la limitación de la actividad al rendimiento mínimo en cualquier momento que las necesidades así lo aconsejen, previa negociación con los representantes sindicales en la empresa.

### OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 14.º En trabajo de nueva medición, es obligación de la Empresa, notificar por escrito a los trabajadores afectados y a la representación sindical de los mismos, el cuadro de tarifas adoptadas, con cinco días de antelación, por lo menos, a su puesta en vigor.

Los trabajadores discrepantes, estarán obligados a efectuar los rendimientos fijados por la Empresa, salvo que justifiquen la imposibilidad de alcanzarlos, aceptada en principio por la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la resolución que corresponda emitir definitivamente.

La disconformidad de los trabajadores con las mediciones del trabajo o de sus tarifas, se expresará a través de la representación sindical

en el seno de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de otros cinco días. Dicha representación pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión el desacuerdo, por escrito y con la debida claridad los fundamentos del mismo, con expresión de todos los datos necesarios para su mejor comprensión y arbitraje.

Entre estos datos, y sin perjuicio de los demás que se consideren necesarios, se harán constar los siguientes:

- 1) Nombre o razón social de la Empresa afectada.
- 2) Nombre y apellidos, categorías profesionales de los trabajadores afectados, así como descripción del trabajo que realizan.
- 3) Motivo del desacuerdo entre la Empresa y los trabajadores, detallando suficientemente los fundamentos razonados del mismo.
- 4) El escrito deberá contener así mismo el "enterado" de la Empresa y venir acompañado por escrito, exponiendo sus reservas o reparos, y justificación de los mismos en su caso, si lo estiman conveniente.

La Comisión Paritaria dictaminará, de acuerdo con los asesores técnicos, en el plazo máximo de diez días naturales.

Los Asesores Técnicos designados por la Comisión Paritaria y demás gastos, se pagarán con cargo a los fondos para atenciones de la misma, integrados por aportación del 75% por la Empresa y el 25% por los trabajadores.

La empresa pagará con arreglo a Convenio por la producción alcanzada, pero en caso de resultar inferiores los rendimientos señalados por la Comisión Paritaria a los fijados inicialmente por la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar las diferencias con arreglo a Convenio.

Los trabajadores se obligan a no oponerse a la racionalización y medición del trabajo ni a los incrementos del mismo, derivados de las mejoras de métodos, sin perjuicio de los recursos que les asistan, y facilitar la intervención de la Comisión Paritaria, manteniendo los rendimientos actuales o incluso elevándolos en la medida de sus posibilidades.

En caso de que el dictamen no alcance aprobación mayoritaria en el seno de la Comisión, o en el de incumplimiento por cualquiera de las partes de lo dictaminado, se acudirán a la Jurisdicción Laboral competente a los efectos que proceda.

#### PUBLICIDAD DE LAS TARIFAS

ARTICULO 15.º Es obligación de las Empresas tener a disposición de los trabajadores afectados por la puesta a control, la especificación de las tareas encomendadas, indicando métodos operatorios y valoración de los trabajos. Así mismo expondrá de forma clara y sencilla el modo de calcular la prima para que todo productor sepa en todo momento el incentivo que supone su trabajo.

#### PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 16.º Se pactan las normas siguientes:

A) Actividad Mínima.-Es la que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la valoración de un esfuerzo constante y razonable. Esta actividad mínima exigible corresponde a 60 puntos hora del sistema de medición "Bedaux" o equivalente de otros sistemas. A efectos de determinación del rendimiento a que se hace referencia en el párrafo anterior, la estimación del mismo se hará sobre la media del rendimiento semanal obtenido.

B) Actividad Óptima.-Es la máxima que puede desarrollar un operario medio dominador del trabajo, sin pérdida de vida profesional, trabajando la jornada legal. Corresponde a 80 puntos "Bedaux" o equivalente de otros sistemas.

C) Los paros no imputables a empresa ni a trabajador, como los derivados de fuerza mayor, caso fortuito, falta de fuerza y energía, materias primas, huelga de transporte, rotura de máquinas o herramientas, se pagarán a rendimiento mínimo.

Otros paros imputables a la Empresa, se pagarán a la equivalencia de 80 puntos Bedaux a los trabajadores a productividad.

D) Cuando un trabajador no pueda ser saturado a 60 puntos hora del sistema Bedaux o equivalentes de otros sistemas, en su puesto de trabajo, se le podrá saturar con otros trabajos.

E) En caso de que no pueda saturarse un trabajador a 60 puntos hora, viene la Empresa obligada a satisfacerle el salario base del Convenio.

F) Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método operatorio o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción.

G) Cuando se obtenga repetidamente rendimientos que superen los 85 puntos Bedaux o equivalentes de otros sistemas, las Empresas podrán revisarlos en cualquiera de los casos siguientes:

1.-Si mediante los correspondientes cronometrajes o demás comprobaciones técnicas, se evidenciara que los tiempos se hallan correctamente calculados y que la consecución de una actividad superior a la óptima se debe a la excepcional destreza del operario (sin menoscabo para su salud, conforme al dictamen médico, y sin que tampoco sufra detrimento la calidad del trabajo, el aprovechamiento de las materias primas y la conservación de la maquinaria o herramientas), no se hará reajuste alguno y se abonará al trabajador la prima correspondiente y sin limitación alguna, hasta donde alcance su rendimiento.

Si existiese riesgo para su salud (oído siempre el dictamen médico), podrá ser obligado a limitar su actividad al nivel óptimo.

2.-Si resultara probada la existencia de un error de cálculo del tiempo estimado como normal (y como consecuencia del error inicial el trabajador rebasara el óptimo), se procederá a la rectificación de los tiempos en la medida precisa.

3.-Si el supuesto aumento de actividad fuese debido a que el obrero contraviniese las instrucciones o métodos de trabajo que hayan servido de base para la fijación del tiempo tipo, se le abonará tan solo la prima correspondiente a la actividad óptima de 80 puntos hora, sin perjuicio de las sanciones que procedan por la desobediencia y las indemnizaciones a satisfacer cuando el cambio o contravención haya originado perjuicio para la calidad del producto, el aprovechamiento de las materias primas, o el buen estado y conservación de la maquinaria, instalaciones y herramientas.

4.-La Empresa fijará los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y las sanciones para el caso de incumplimiento culpable.

5.-Cuando dichos aumentos de producción, se alcancen al menos por el 50% de los trabajadores ocupados en los trabajos de que se trate durante más de un mes, las Empresas podrán revisarlos para adecuar automáticamente los nuevos rendimientos mínimos a los que correspondan en proporción a los máximos alcanzados, de acuerdo con el sistema de medición que se aplique.

#### CAPITULO III.-CLASIFICACION PROFESIONAL.

ARTICULO 17.º La clasificación profesional de los productores al servicio de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se efectuará conforme a lo dispuesto a continuación, en las siguientes escalas:

Oficiales de Primera, Nivel VIII.

Preparador de colores con iniciativa propia.

Pintores artísticos que sean creadores.

Oficiales de Segunda, Nivel IX.

Maquinistas de máquina de barnizar, que conoce el mecanismo de la máquina y la preparación de los esmaltes, con iniciativa propia para la ejecución perfecta del barnizado, tanto en la vigilancia del esmalte por pieza, como del trabajo del resto del personal de la máquina.

Pintores artísticos que sean copistas.

Oficiales de Tercera, Nivel X.

Maquinistas de máquina de barnizar, que conoce el mecanismo de la máquina y la preparación de los esmaltes, con iniciativa propia para la ejecución perfecta del barnizado, con vigilancia del esmalte por pieza, y sin control del trabajo del resto del personal de la esmaltadora.

Peones Especializados, Nivel XI.

Clasificador de calidad y tonos de azulejo terminado a la salida del horno.

Molinero de tierra con vigilancia del amurado y adecuada humectación de tierra.

Filtrador de pasta blanca en filtro-prensa y operario vigilante de atomizador.

Timbrero o prenero y vigilante de prensas automáticas.

Molinero de barniz y preparador de esmaltes a su punto de refino y empleo.

Vigilante de máquinas de barnizar y serigrafía.

Hornero de hornos continuos, túneles, bicanales, monostratos, etc., con mandos automáticos de regulación de cocción.

Cortar o pulir azulejos en serreta o moleta.

Peones Ordinarios, Nivel XII.

Carga y descarga de secadero de pasta y de material crudo.

Carga y descarga de molinos por vía húmeda y seca.

Ayudante de molinero de tierra.

Ayudante de presero.

Clasificador de bizcocho.

Ayudante de serreta o moleta.

Embalador y estibador para el almacenaje y carga de los materiales fabricados, etc.

Almacenaje y movimiento de materias primas, combustibles, etc.

Encajador y paletizador de azulejo terminado a la salida del horno.

Descargadores de vagonetas de bizcocho y fino a mano o a máquina.

Carga y descarga con carros o boxes a, y desde la esmaltadora y horno.

Alimentador de bizcocho a la línea de esmaltado.

Los demás trabajos no detallados en las anteriores categorías superiores, y que no tengan otra clasificación reglamentaria.

#### PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS

#### ARTICULO 18.

En las Empresas de más de 25 trabajadores, el Comité o Delegados de Personal, dentro de las facultades que les conceden las disposiciones vigentes en la materia, velarán para que la contratación de personal se efectúe según las normas legales; que en los recibos oficiales de salarios se consignen todos los conceptos que realmente se perciben, y que se cumpla el régimen de ascensos establecido para una adecuada promoción del personal operario u obrero, según las siguientes consideraciones:

1) Las Empresas, según las circunstancias de la Organización del Trabajo, podrán amortizar los puestos que quedaran vacantes por cualquier causa, según lo establecido en la legislación vigente.

2) Si la Empresa no hicieren uso de su derecho de amortización, en el plazo de un mes, siguiente a la fecha del cese del operario que ocupaba el puesto, se informará de ello al Comité de Empresa o Delegados representantes y se procederá a cubrir la vacante, con trabajador de la misma categoría que estuviera desempeñando puesto de inferior categoría, siempre que se estimara fuera idóneo para el mismo.

3) Si no hubiera para cubrir la vacante, según lo indicado en el punto anterior, la Empresa lo anunciará en el tablón de anuncios, para que en el plazo de 10 días el personal de categoría inferior que aspire al ascenso anuncie que desea participar en la prueba de aptitud correspondiente, que consistirá en unos ejercicios teóricos y prácticos adecuados al puesto a cubrir y que se puntualizarán en la convocatoria.

4) Las pruebas de aptitud serán dictadas por la Comisión que se formará como a continuación se especifica, y esta Comisión será la que juzgará dichas pruebas de aptitud, que será como sigue:

a) Un representante designado por la Dirección, que actuará de Presidente.

b) Dos miembros del Comité de Empresa designado de entre ellos, o dos Delegados de Personal en su defecto y que tengan categoría igual o superior al puesto a cubrir.

c) Dos trabajadores de la plantilla de la Empresa, con categoría igual o superior al puesto a cubrir, designados por la Dirección.

d) Un Secretario designado por los Trabajadores y Comité de Empresa, con voz pero sin voto, que levantará y certificará el acta correspondiente y conservará toda la documentación.

Esta Comisión valorará mediante la oportuna puntuación de los ejercicios teóricos y prácticos efectuados por los aspirantes. En caso de empate en las puntuaciones, se decidirá a favor del aspirante de mayor antigüedad en la Empresa; y si persiste la igualdad de condiciones, se concederá la vacante al trabajador de mayor edad.

e) La Comisión indicará a la Empresa el trabajador que ha resultado aprobado según lo indicado en el punto anterior, y la Dirección le

concederá la plaza a título de prueba durante un periodo de 90 días, transcurridos los cuales, si desempeñara su trabajo a satisfacción, consolidará la categoría.

5) Tanto los trabajadores como las Empresa que se consideren perjudicados en los acuerdos sobre pruebas de aptitud por las comisiones correspondientes, podrán formular reclamación ante la Comisión Paritaria de este Convenio, la que, oídas las partes y previos los informes y asesoramientos que estime pertinentes, decidirá por mayoría simple de votos lo que estime justo; todo ello sin perjuicio de las acciones y competencias de la Autoridad y Jurisdicción Laborales.

6) Tanto el Comité de Empresa como los Delegados de Personal, propondrán nuevas categorías no contempladas en el presente Convenio, conforme estas vayan surgiendo en la práctica.

#### CAPITULO IV. POLITICA SALARIAL.

#### RETRIBUCIONES

ARTICULO 19.º Las retribuciones que percibirán los trabajadores por jornada normal, serán las que figuran en las tablas anexas de este Convenio, siempre que mantengan los resultados habituales de cantidad y calidad de trabajo, o los que resultan de los estudios que se efectúen de acuerdo con lo previsto en este Convenio, y se aplicarán con arreglo a lo siguiente:

1) Salario Base.-Se paga por días naturales, a excepción del personal técnico y administrativo que lo percibe mensualmente, así como en las vacaciones, Pagas Extraordinarias de Navidad y Verano y de Participación en Beneficios, según las reglas pactadas para cada concepto.

No obstante, las retribuciones efectivas actuales que perciben los Técnicos y Administrativos no sujetos a incentivos, que figuran en los tres primeros Grupos de la Tabla I, se aumentarán en la misma proporción que han sido incrementados los incentivos de la Tabla II.

2) Plus de Transporte.-Es igual para todas las categorías y se paga exclusivamente por día trabajado, dejando de percibirse los días de inasistencia por cualquier causa y no repercute en las pagas o partes promedias, vacaciones, beneficios ni ningún otro concepto.

3) Incentivos.

A.) En los casos de rendimientos superiores al mínimo, con el tope de 85 puntos Bedaux, los operarios sujetos al sistema de incentivos, con excepción de los aprendices, serán retribuidos en proporción al rendimiento obtenido mediante una prima, que se calculará aplicando a los puntos excedentes el importe del Punto Prima correspondiente a cada categoría.

B.) Las actividades que superen los 85 puntos Bedaux, objeto de regulación reductora con arreglo a anteriores convenios, se seguirán percibiendo en sus anteriores cuantías económicas.

4) Plus Regulador más Antigüedad.-Se mantiene el Plus Regulador diario que se percibirá según la categoría y la antigüedad que tenga el trabajador en cada momento. En dicho Plus se comprenden los conceptos y cuantías del Plus Regulador y la Antigüedad.

La percepción por Antigüedad que inicialmente fue de dos bienes al 5 por 100 y quinquenios del 7 por 100, con el tope del 50 por ciento del Salario Base, es la que junto con el Plus Regulador se abonará con arreglo a la categoría y años de servicio.

A los trabajadores que realicen su trabajo de lunes a viernes, coincidiendo su jornada con el horario bancario, y acrediten documentalmente que no tienen ningún familiar, la empresa les abonará el salario de forma directa o bien mediante transferencia bancaria.

#### REVISION SALARIAL

ARTICULO 20.º En el caso de que el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre del 2005 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2004 superior al 1'70 por ciento, se efectuará una revisión salarial en el exceso tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará, en su caso, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes entre el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004.

#### SUBVENCION DE ESTUDIOS Y FORMACION CULTURAL

ARTICULO 21.º Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, 2 euros mensuales por cada hijo de éstos, comprendidos entre los cinco y catorce años de edad, ambos inclusive.

**APRENDICES Y PINCHES**

ARTICULO 22.º Los aprendices y pinches tan solo serán retribuidos por el salario mínimo del Convenio, que figura en la Tabla del Anexo 2). No tiene derecho a mayor percepción por supuestos rendimientos más altos, ya que su trabajo no está sujeto a medición, rigiéndose en todo lo demás, por las normas de carácter general aplicables a su caso.

ARTICULO 23.º Los Pinches de 16 y 17 años, a igualdad de rendimiento y por los días que lo hagan, percibirán los mismos salarios e incentivos que los peones ordinarios u otros operarios. El trabajo exigible al Pinche de 16 y 17 años, será el exigible al peón, reducido en un 10 por 100; la retribución en este caso, será la del Pinche según Tablas anexas, II ), y si supera el rendimiento normal que se fija, sin alcanzar el del Peón, esta diferencia se le abonará como incentivo tomando como base el salario del Pinche.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS**

ARTICULO 24.º De acuerdo con el Artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, las Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad, se abonarán los días 24 de junio y 22 de diciembre, respectivamente.

No obstante, las Empresas, de acuerdo con sus trabajadores, podrán acordar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades.

ARTICULO 25.º El importe de estas Pagas Extraordinarias será, para cada una de ellas, de una mensualidad de 30 días de Salario Base, más la antigüedad y plus regulador. En el caso de los trabajadores retribuidos a prima por cantidad o calidad de trabajo, se calculará también sobre el promedio de los tres meses inmediatamente anteriores al devengo de la paga

**PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

ARTICULO 26.º La Participación en Beneficios consistirá en el 8,33% calculado sobre el Salario Base de cada trabajador, efectivamente percibido durante el año, más la Antigüedad y Plus Regulador que corresponda en cada caso.

Para el personal que trabaje a incentivo, prima o destajo, dicho 8,33% se calculará sobre el Salario Base efectivamente percibido durante el año, incrementado en un 25%, más la Antigüedad y el Plus Regulador.

Así mismo, esta paga se abonará al personal eventual, deducidos los primeros 90 días de contrato, que no se computarán.

Esta paga será satisfecha por las empresas durante la primera quincena del mes de marzo del año siguiente a su devengo.

**CAPITULO V.****JORNADA, TURNOS, NOCTURNIDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS****JORNADA LABORAL**

ARTICULO 27.º La jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, y las partes acuerdan fijar su equivalencia en cómputo anual para el año 2005 en 1.774 horas, pudiendo las empresas, dentro de los límites legales, llevar a cabo la redistribución de las mismas en base a las características y circunstancias que concurran en los procesos de fabricación.

En los casos de jornada inferior, y salvo pacto expreso en contrario, los salarios del Convenio se prorratearán en proporción al tiempo trabajado.

**TURNOS DE TRABAJO**

ARTICULO 28.º Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 29.º Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las 24 horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

ARTICULO 30.º El trabajo en régimen de tres turnos rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso

preceptivo mediante el correspondiente corretornos. En tales casos se podrán computar por periodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal.

En estos casos en que se trabaja a tres turnos los siete días de la semana, por los festivos, sábados y domingos trabajados, se percibirá una bonificación del 20 por ciento, calculada sobre el Salario Base de su categoría.

Esta bonificación será compensable y absorbible con cualquiera otra gratificación que tenga concedida el trabajador.

ARTICULO 31.º En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo.

**BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO**

ARTICULO 32.º De conformidad con el Artículo 36 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se consideran horas nocturnas las efectuadas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.-Estas horas se pagarán incrementando el salario base de su categoría en un 25 por ciento.

ARTICULO 33.º Quedan exceptuados de percibir este plus de trabajo nocturno los siguientes grupos:

- a) El personal que como Guardas, Porteros, Serenos, o Vigilantes fueran contratados para realizar su cometido exclusivamente de noche.
- b) El personal que realizando normalmente sus trabajos en jornada diurna, venga obligado a efectuarlos en periodo nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos, de fuerza mayor o excepcionales.
- c) Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, esta no dará derecho a la bonificación.

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

ARTICULO 34.º Las empresas que ocupen a su personal en horas extraordinarias debidamente autorizadas y dentro de los límites legales, abonarán dichas horas de acuerdo con las disposiciones vigentes, calculadas sobre los salarios del convenio, con exclusión de la subvención por estudios, sin perjuicio de los puntos excedentes que por el rendimiento corresponda y cuya prima se abonará sin recargo alguno.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Personal o Comité de Empresa de la misma, las posibles horas a realizar en el mes siguiente.

Si se trata de horas a realizar por Peones Ordinarios, no existirá discriminación alguna.

Si se trata de Peones Especialistas o personal de superior categoría, se facilitará el número de horas por Secciones.

Si durante tres meses consecutivos se vinieran realizando horas extraordinarias, sin tener en cuenta las de mantenimiento, la empresa informará al Comité o Delegados de los Trabajadores el porqué de las mismas. Si existiera la necesidad de aumentar la plantilla, la empresa informará a los citados Comités o Delegados.

ARTICULO 35.º Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

**HORAS ESTRUCTURALES**

ARTICULO 36.º Las partes declaran que son horas estructurales en este tipo de industrias, las siguientes:

- 1) Las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otro daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de la maquinaria, materias primas, productos fabricados, instalaciones, etc.
- 2) Las necesidades para atender pedidos o periodos punta de producción.
- 3) Ausencias imprevistas, tanto en trabajos individuales como en el relevo de turnos y otras circunstancias.
- 4) Las de limpieza, fuera de las ordinarias, para mantener en funcionamiento durante la jornada las máquinas de barnizar, prensas, etc.
- 5) Las de mantenimiento, cambio de piezas y reparación de toda clase de maquinas, transbordadores, carretillas, hornos, molinos, etc., para mantenerlos en normal funcionamiento durante la jornada ordinaria.

6) Las de preparación de esmaltes necesarios antes y después de terminar el barnizado.

7) Como consecuencia del descanso de los sábados, las impuestas para mantener la producción de los hornos en las semanas en que haya fiestas los viernes o los lunes.

8) Las horas que los horneros realicen en los hornos, siempre que en la plantilla de la empresa esté cubierto el puesto de correturnos dedicado a los hornos.

Las partes firmantes del presente convenio, y sus representantes en las respectivas empresas, esto es, Comités y Delegados de Personal en su caso, se comprometen a suscribir conjunta y mensualmente las notificaciones necesarias a la Autoridad Laboral, en aquellos meses en que se produzcan estas horas estructurales.

#### CAPITULO VI.-VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS VACACIONES

ARTICULO 37.º Las vacaciones serán de treinta días naturales, comenzando en día laborable y se disfrutarán mediante turnos que se establecerán de mutuo acuerdo entre empresas y sus trabajadores, desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, salvo caso de fuerza mayor, debidamente razonado y justificado.

De acuerdo con el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas podrán convenir con el Trabajador el disfrute en dos periodos, y serán fijados de acuerdo con lo prevenido en dicho precepto.

Se establecerá un turno rotatorio por categorías profesionales y secciones de trabajo, de tal forma que el más antiguo tenga preferencia un año, y automáticamente pasará al último puesto de la lista para elegir fecha, y este sistema se seguirá en años sucesivos.

Los pactos establecidos en la Empresa sobre el particular serán respetados, salvo que ambas partes, de mutuo acuerdo, decidieran dejarlos sin efecto y acogerse a la norma general.

#### PERMISOS

ARTICULO 38.º En cuanto al régimen de permisos se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incrementándose un día más en los casos de fallecimiento, cuando se trate de familiares en primer grado por consanguinidad o afinidad.

Los permisos retribuidos se abonarán según el Salario Base de este Convenio, más el importe correspondiente a la columna de Antigüedad más Plus Regulador.

#### EXCEDENCIAS

ARTICULO 39.º En general, las excedencias se regirán por lo dispuesto en el Artículo 46 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a que se encuentre excedente, cualquiera que fuere la causa que lo motiva, incluida la excedencia para el cuidado de hijos menores, deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

ARTICULO 40.º Si la empresa hubiera contratado a un trabajador/a en sustitución del/la que solicitó la excedencia, el/la contratado/a tendrá la condición de interino/a, extinguiéndose su contrato cuando finalice la excedencia, aun en el caso de que el/la trabajador/a excedente solicitara su reingreso con anterioridad a la fecha inicialmente prevista.

#### CAPITULO VII.-FALTAS Y SANCIONES

##### SANCIONES POR BAJO RENDIMIENTO

ARTICULO 41.º La disminución del rendimiento habitual durante una semana, en el periodo de tres meses, considerando individualmente no será sancionable, si bien la Empresa advertirá al trabajador la apreciación del mismo. Una vez comunicado por escrito, si el trabajador persistiera en un bajo rendimiento en la semana siguiente, será constitutivo de falta grave, y si continuara durante la tercera semana con su actitud, se estimará falta muy grave.

##### CLASES DE FALTAS

ARTICULO 42.º Se consideran como Faltas Leves, las siguientes:

1.-De una a tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.

2.- No comunicar con un mínimo de 48 horas de antelación su falta al trabajo por causa justificada. a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni perturbe el trabajo de los demás operarios, en cuyo supuesto se considerará como falta grave o muy grave.

4.-Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.-Falta de aseo y limpieza personal.

6.-La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de "graves" en el caso de reincidencia.

7.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8.-Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera escándalo se considerará "falta grave".

9.-Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

10.-La embriaguez ocasional

11.-Leer durante el trabajo.

12.-No formular las posibles reclamaciones a través del conducto reglamentario.

13.-Usar el teléfono, o cualquier otro medio informático, telemático, mecánico o electrónico de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización.

14.-Provocar distracción a los compañeros durante el trabajo, y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15.-Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica sin que exista causa justificada para ello.

16.-Abrir los armarios o enseres personales de los compañeros sin la debida autorización.

17.-La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

18.-La blasfemia habitual.

ARTICULO 43.º Se considerarán Faltas Graves, las siguientes:

1.-Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

2.-Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

3.-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, o a las retenciones aplicables del I.R.P.F. Si existiera malicia, se considerará falta muy grave.

4.-Intervenir en juegos, sean estos de la clase que fueren, durante las horas de trabajo.

5.-No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6.-La simulación de enfermedad o accidente.

7.-Simular accidente de trabajo, cuando se trate de enfermedad o accidente producido fuera de las horas de trabajo.

8.-La autolesión se considerará falta grave si tarda más de dos días en curarse. En caso contrario se considerará falta muy grave.

9.-La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

10.-Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

11.-La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

12.-La imprudencia durante el trabajo, que si implicara riesgo de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

13.-Negarse a utilizar los medios de protección laboral facilitados por la empresa, para evitar riesgo de accidente laboral propio o a los compañeros, cuando este pueda ser grave.

14.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar las herramientas de la empresa para usos propios, sin la oportuna autorización.

15.-La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

16.-La disminución voluntaria ocasional en el rendimiento laboral.

17.-El quebranto o violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios a la empresa.

18.-Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el trabajo, salvo en el caso evidente de mala fe, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

19.-Agravar o alargar voluntariamente cualquier enfermedad o accidente.

20.-Los descuidos o equivocaciones que se repitan con frecuencia, o que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de errores a la Dirección.

21.-La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiera presenciado y pueda causar perjuicios graves a la empresa.

22.-No advertir inmediatamente a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia se considerará como falta muy grave.

23.-Encontrarse en los locales de la empresa fuera del horario de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización.

24.-Descuidos de importancia en la conservación y limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

25.-No presentar en la empresa los partes médicos de Baja o de Confirmación de I.T., en el plazo de los tres días siguientes a su fecha de expedición.

ARTICULO 44.º Se Consideran Faltas Muy Graves, las siguientes:

1.-Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses, ó de 20 faltas en el periodo de seis meses.

2.-Faltar al trabajo más de 2 días al mes, sin causa justificada.

3.-El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la misma.

4.-Falsar datos ante la empresa para obtener de mala fe cualquier tipo de beneficio.

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

6.-Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, y malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

7.-La habitual falta de aseo y limpieza, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8.-La embriaguez, o consumo de estupefacientes durante el trabajo.

9.-Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo sensible perjuicio a la misma.

10.-Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa. Sustraer documentos o copiarlos sin autorización de la empresa.

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

12.-Los malos tratos de obra o palabra, o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados.

13.-Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

14.-Abandonar el trabajo sin causa justificada, cuando esto ocasione perjuicio a la Empresa, o sea causa de accidente para otros trabajadores.

15.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

16.-El abuso de autoridad por parte de los superiores.

17.-La disminución voluntaria y reiterada, o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

18.-La insubordinación y desobediencia a los superiores, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o los demás trabajadores.

19.-Originar riñas o discusiones.

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

21.-La emisión, de mala fe o por negligencia, de informes erróneos, o injustos.

22.-La propagación de noticias falsas relacionadas con la empresa, que produzcan el desprestigio de la misma.

23.-Autolesionarse en el trabajo, cuando la lesión producida tarde en curarse más de dos días.

24.-La imprudencia durante el trabajo cuando implique riesgo de accidente, o peligro grave de avería para las instalaciones de la empresa.

#### SANCIONES

ARTICULO 45.º Las sanciones por faltas leves serán las siguientes:

1.-Amonestación verbal.

2.-Amonestación por escrito.

ARTICULO 46.º Las sanciones por faltas graves serán las siguientes:

1.-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

2.-Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior

ARTICULO 47.º Las sanciones por faltas muy graves serán las siguientes:

1.-Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

2.-Inhabilitación durante dos años para el ascenso a la categoría superior

3.-Despido.

#### CAPITULO VIII.-CONTRATACION

##### PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 48.º Se acuerda un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo, y quince días laborables para el resto de trabajadores.

ARTICULO 49.º Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo o nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 50.º Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

ARTICULO 51.º La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, pero no el del periodo de duración del contrato temporal suscrito.

##### CONTRATO TEMPORAL

ARTICULO 52.º Las empresas que realicen contratos temporales por acumulación de pedidos, tareas, o circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses y a su finalización generará a favor del trabajador una compensación económica equivalente a un día de salario por cada mes de duración, a partir de su inicio.

Durante el periodo de 18 meses, las empresas podrán al amparo de este artículo suscribir más de un contrato de la misma naturaleza con el mismo trabajador, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a efectos de la duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de 18 meses, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de seis meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

ARTICULO 53.º Las empresas podrán concertar contratos por obra o servicio determinado, entendiéndose como tales los que se efectúan para realizar una obra o prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propias dentro de las actividades normales de la empresa, se considerará como tales aquellas que, incluso siendo relativas a la producción, se

refieran a la concentración de pedidos de todos o alguno de los clientes de la empresa, debiendo referenciarse en el contrato los pedidos y clientes de que se trata.

Los contratos realizados con anterioridad a la publicación del presente convenio, podrán acogerse a lo dispuesto en estos artículos.

#### **PREAVISO POR FINALIZACION DE CONTRATO**

**ARTICULO 54.º** Siempre que la duración del contrato sea superior a tres meses, la empresa preavisará por escrito al trabajador con 15 días de antelación la finalización del contrato, y de no hacerlo así deberá indemnizar al trabajador en el importe equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio-

#### **PREAVISO POR CESE VOLUNTARIO**

**ARTICULO 55.º** Los trabajadores que pretendan cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese.

La falta de cumplimiento de este preaviso por parte del trabajador facultará a la empresa a deducir de los haberes del mismo el importe equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre las tablas salariales del convenio.

#### **CAPITULO IX.-ACCION SINDICAL**

**ARTICULO 56.º** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 81 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, tabloneros de anuncios situados en lugares visibles, para información de carácter sindical.

**ARTICULO 57.º** Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán del crédito de horas mensuales establecido en el Artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 58.º** Se designará un Delegado Sindical en las empresas de más de cincuenta trabajadores, debiendo recaer este cargo en uno de los miembros del Comité de Empresa, cuyas facultades serán las de propaganda, cobro de cuotas e información, actividades estas que deberá efectuar fuera de las horas de trabajo.

#### **CAPITULO X.-SEGURIDAD E HIGIENE**

**ARTICULO 59.º** Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, de 08 noviembre, «B.O.E.» 269, de 10/11/95, y demás disposiciones reglamentarias que la desarrollan.

**ARTICULO 60.º** Las Empresas realizarán a sus trabajadores una revisión médica anual con chequeo completo. Cuando se detecte una enfermedad profesional, se le comunicará inmediatamente al Comité de Empresa o a los representantes de los Trabajadores.

#### **CAPACIDAD DISMINUIDA**

**ARTICULO 61.º** Cuando el rendimiento mínimo no sea alcanzado por causa que implique capacidad disminuida del trabajador para rendir normalmente en el puesto de trabajo que le haya sido asignado por la Empresa, ésta procurará proporcionar al trabajador un puesto adecuado, dentro de su categoría, donde pueda alcanzar dicho rendimiento mínimo.

La capacidad disminuida deberá justificarse con el informe del médico de la empresa, o facultativo designado por esta.

#### **PRENDAS DE TRABAJO**

**ARTICULO 62.º** Las empresas facilitarán un mono o prenda similar cada seis meses a sus trabajadores en los meses de septiembre y abril de cada año.

Estas prendas son propiedad de la Empresa, y el trabajador está obligado a usarlas en el centro de trabajo, quedando obligado asimismo a cuidarlas y conservarlas en las debidas condiciones.

#### **CAPITULO XI.-JUBILACION**

**ARTICULO 63.º** A los Trabajadores que, voluntariamente, se jubilen con anticipación, siempre que vengan prestando más de diez años de servicios consecutivos a la Empresa, y en tanto la edad mínima de jubilación para percibir el 100 por 100 del salario regulador sea de 65 años, las Empresas abonarán por una sola vez, al obtener dicha jubilación, un premio a tanto alzado, que consistirá en lo siguiente:

- a) A partir de 60 años y antes de los 61..... 1.202'02 €
- b) A partir de 61 años y antes de los 62 ..... 601'01 €
- c) A partir de 62 años y hasta los 63 ..... 300'50 €

#### **CAPITULO XII.-SEGURO**

**ARTICULO 64.º** Las Empresas concertarán a favor de sus empleados un seguro complementario que cubra las contingencias de Muerte, derivada de Accidente de Trabajo por un capital de 12.020'24 euros; y de 18.030'36 euros, en los casos igualmente derivados de accidente de Trabajo, de Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

#### **CLAUSULA DE DESCUELQUE**

##### **DISPOSICION ADICIONAL.**

En aquellas Empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a aquel en que se pretenda aplicar esta medida, no será necesaria y obligada la aplicación de los incrementos salariales pactados en este Convenio.

Para valorar la situación, se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendidas las circunstancias y dimensiones de la Empresa afectada.

Las empresas en las que concurran las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán a los representantes de los trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del Convenio.

En el plazo de veinte días hábiles siguientes a esta comunicación la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, así como a la Comisión Paritaria, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores y, dentro de los diez días siguientes, ambas partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de la presente Cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido, procediendo dicha Comisión de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma.

b) En caso de desacuerdo, la Comisión paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, los asesoramientos técnicos pertinentes y, oídas las partes, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias necesarias, siendo su decisión vinculante. Este procedimiento se desarrollará como máximo en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

En ningún caso las empresas podrán aplicar la presente cláusula de descuelgue más de dos ejercicios seguidos.

Una vez desaparecidas las condiciones que motivaron el descuelgue, la empresa deberá regularizar los salarios pactados en el Convenio, así como liquidar los atrasos consecuencia del descuelgue, en el plazo que se acuerde con los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener la información recibida y los datos a que han tenido acceso, de forma confidencial observando respecto a todo ello el más estricto sigilo profesional.

Y en este estado, siendo las partes conformes con el presente Convenio, lo aprueban y ratifican por unanimidad, firmándolo en prueba conformidad, en la Ciudad de Valencia a nueve de junio del año dos mil cinco.

Por Vicente Bonet Vidal, S.L., don Joaquín Bonet.—Por Azulejos Olmos, S.L., don Roberto Abad.

Por la representación social: Don Juan Muñoz Rubio.—Don Antonio González Algaba.

Por Comisiones Obreras, asesores: Don Miguel Montalbán Gámez.—Don Sebastián Arias Cameros.

Por U.G.T., asesor: Don Miguel Sebastián Ara.

Por las empresas, asesora: Doña Begoña Burgos Montaner.

## ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO**  
**INDUSTRIA AZULEJERA PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA**  
**Con Vigencia del 01.01.2005 al 31.12.2005**  
**Incremento 2'30 %**

CATEGORIAS	Salario Base Mensual	Plus Transp. Diario	ANTIGUEDAD MAS PLUS REGULADOR DIARIO									
			De 0 a 2 años	De 2 a 4 años	De 4 a 9 años	De 9 a 14 años	De 14 a 19 años	De 19 a 24 años	De 24 a 29 años	De 29 a 34 años	Más de 34 años	
<b>TECNICOS TITULADOS</b>												
Ingeniero y Licenciado	1.111,36	0,79	92,27	111,60	130,94	158,17	185,13	212,06	239,28	266,23	285,85	
Peritos y Graduados Sociales	1.012,95	0,79	91,49	108,70	126,05	150,27	174,34	196,96	222,62	246,70	264,17	
A.T.S. y Practicantes	962,87	0,79	91,11	107,30	123,52	146,27	168,53	191,28	214,21	236,69	253,19	
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>												
Encargado Gral. y Jefe Fábrica	974,76	0,79	91,23	122,05	124,20	147,55	170,47	193,39	216,76	239,67	256,60	
Encargado Sección y Taller	934,08	0,79	90,90	106,51	122,00	144,07	165,70	187,33	209,26	230,90	246,80	
Delineante 1ª	912,97	0,79	90,74	105,79	120,99	142,32	163,38	184,29	221,62	226,70	242,19	
Contraestrate	904,88	0,79	90,68	105,58	120,63	136,94	162,45	183,23	204,45	225,23	240,40	
Auxiliar Laboratorio	845,27	0,79	90,22	103,84	117,58	136,93	155,99	174,91	194,26	213,29	227,35	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>												
Jefe Primera	1.001,41	0,79	93,15	108,33	125,38	149,31	172,95	196,61	220,64	244,31	261,49	
Jefe Segunda	968,38	0,79	91,17	108,07	123,69	146,76	169,40	193,46	215,12	237,76	254,36	
Oficial Primera	912,97	0,79	90,74	107,21	120,99	142,32	163,38	184,29	205,52	226,70	242,19	
Oficial Segunda	891,24	0,79	90,56	105,19	119,96	140,57	160,96	181,46	202,05	218,25	237,44	
Auxiliar	851,10	0,79	90,26	104,02	117,92	137,39	156,60	175,79	195,31	214,49	227,12	
Aspirante	726,00	0,79										
<b>SUBALTERNOS</b>												
Capataz	889,83	0,79	90,55	100,92	119,78	140,43	163,65	181,12	201,77	222,12	237,15	
Almacenero, Listero, Guarda Jurado												
Vigilante, Portero, Ordenanza												
Cobrador, etc.	845,27	0,79	90,22	103,84	117,58	136,93	155,99	174,91	194,26	213,29	227,35	
Botones	726,00	0,76										

## ANEXO II

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO**  
**INDUSTRIA AZULEJERA PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA**  
**Con Vigencia del 01.01.2005 al 31.12.2005**  
**Incremento 2'30 %**

CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS TRANSP.	PTO. PRIMA HASTA 80 PTO. PRIMA BEDAUX	ANTIGUEDAD MAS PLUS REGULADOR DIARIO								
				DE 0 A 2 AÑOS	DE 2 A 4 AÑOS	DE 4 A 9 AÑOS	DE 9 A 14 AÑOS	DE 14 A 19 AÑOS	DE 19 A 24 AÑOS	DE 24 A 29 AÑOS	DE 29 A 34 AÑOS	MAS DE 34 AÑOS
Oficial Primera	23,40	0,79	0,0513412	2,80	3,17	3,59	4,13	4,70	5,27	5,84	6,27	6,81
Oficial Segunda	22,82	0,79	0,0500555	2,78	3,15	3,56	4,09	4,64	5,18	5,70	6,27	6,66
Oficial Tercera	22,60	0,79	0,0490812	2,78	3,15	3,53	4,08	4,62	5,16	5,70	6,24	6,61
Peón Especialista	22,46	0,79	0,0486500	2,78	3,15	3,53	4,07	4,62	5,15	5,69	6,21	6,60
Peón	22,40	0,79	0,0474601	2,78	3,15	3,52	4,06	4,60	5,13	5,68	6,19	6,56
Pinche	20,20	0,77										

## ANEXO III

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO**  
**INDUSTRIA AZULEJERA PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA**  
**Con Vigencia del 01.01.2005 al 31.12.2005**  
**Incremento 2'30 %**

CATEGORIA	HORAS EXTRAS
Oficial Primera	10,02
Oficial Segunda	9,70
Oficial Tercera	9,56
Peón Especialista	9,52
Peón	9,40

Valencia, a 13 de junio de dos mil cinco.-