

CONVENIO COLECTIVO PARA COMERCIO Y MANUFACTURA DEL VIDRIO PLANO

(BOP 06/02/2009; Vigencia: 01/01/2008 a 31/12/2009)

Vista la solicitud presentada el día 12 de noviembre de 2008, para la inscripción del Convenio Colectivo del sector del «Comercio y Manufactura del Vidrio Plano», suscrito con fecha 5 de noviembre de 2008, de una parte por la representación empresarial, y de otra por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros; de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y art. 13.1.e) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio (BOC n.º 108, de 17/08/2000), esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo del sector del «Comercio y Manufactura del Vidrio Plano.» en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n.º 2579 y su notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC), de esta Dirección General de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO Y MANUFACTURA DEL VIDRIO PLANO

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**— El presente Convenio Colectivo, regula con carácter de ámbito sectorial y norma específica, las relaciones de trabajo de todas las empresas que dedicadas a la actividad de Comercio y Manufactura del Vidrio Plano, desarrollen su actividad en el ámbito de la Provincia de Las Palmas.

Artículo 2. **Definición de actividad.**— Este Convenio Colectivo es de aplicación funcional a las actividades comprendidas en las definiciones del anexo I de este Convenio Colectivo, así como la definición de Categorías Profesionales del Acuerdo Marco de Comercio, firmado entre las Organizaciones Patronales y Sindicales.

Artículo 3. **Vinculación.**— Quedan comprendidos dentro del ámbito Personal de este Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las Empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea su categoría Profesional y sin más exenciones que las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 4. **Vigencia y duración.**— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con carácter retroactivo el día 1 de enero de 2008 para todos sus efectos, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009, excepto en todo lo concerniente a sus partes económicas que serán

revisadas al 31 de diciembre de cada año, con arreglo a lo establecido en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 5. Clausula de revisión.— En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al 3% respecto a la cifra que resultara de IPC al 31 de diciembre de 2008 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2009, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2009, y para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2008.

Los porcentajes de revisión resultantes guardarán en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Este artículo será de aplicación, única y exclusivamente para el año 2008 y 2009, quedando sin efecto para años sucesivos.

Artículo 6. Denuncia.— Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente Convenio y la entrada en vigor del siguiente Convenio, continuarán en vigor todas sus condiciones.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.— Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las que se vengán disfrutando, implantadas por disposición legal o costumbre, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual.

Artículo 8. Clausula de compensación y absorción.— Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual con las que en el futuro se promulguen por Ley, Decreto Ley, Orden Ministerial o que voluntariamente vengán satisfaciendo las empresas.

No serán de aplicación en los conceptos de: Antigüedad, Plus de Transporte, Ayuda Escolar, Dietas, Ayuda a Hijos Minusválidos y otras mejoras voluntarias que la empresa dé a sus trabajadores.

TÍTULO II Condiciones económicas

Artículo 9. Salarios.— Las retribuciones para el año 2008 serán las que figuran en las tablas del Anexo V de este Convenio, las cuales serán tomadas de los salarios correspondientes a 2007, incrementados con un 3%.

Las retribuciones para el año 2008, serán las resultantes de incrementar a las tablas del año 2007, previamente actualizadas con su revisión, el IPC. Establecido por el INE. al 31 de diciembre de 2007.

Las retribuciones para el año 2009, serán las resultantes de incrementar a las tablas del año 2008, previamente actualizadas con su revisión, el IPC establecido por el INE al 31 de diciembre de 2008, mas el previsto del IPC del año 2009.

La documentación del salario se hará en las nóminas que habitualmente vienen usando las

empresas, especificando los datos que actualmente se vienen reflejando en la misma o en el modelo oficial orientativo.

Artículo 10. Antigüedad.— El personal afectado por este convenio cobrará la cuantía de los premios de antigüedad por este orden: 2 bienios, al 6,5% cada uno y quinquenios al 8,5% cada uno, hasta el tope que marque la Ley. Las bases para el cálculo de la antigüedad serán las tablas de salarios que figuran en el anexo V del presente Convenio o superior cuando así lo vinieran percibiendo. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicios, se contará desde el primer día de ingreso en la empresa.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.— Todos los trabajadores percibirán en las fechas de 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, el importe de una mensualidad en concepto de paga extraordinaria, que se calculará sobre el Salario Base más Antigüedad.

El personal que haya estado o este de baja por IT percibirá de la empresa, en relación con las pagas antes mencionadas, en proporción a lo efectivamente trabajado e independientemente de las cantidades que por este concepto hubiere de percibir con cargo a la Seguridad social.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser prorrateadas, siempre que exista acuerdo a nivel de empresa entre las partes.

Artículo 12. Plus de transporte.— En compensación de suplidos por gastos de transporte durante el año 2008, todos los trabajadores afectados por este convenio, cualquiera que sea su categoría profesional y cuantía de su salario, percibirá la cantidad de 2,98 Euros, por día efectivamente trabajado, se cual fuera la forma de desplazamiento a su centro de trabajo y la distancia que para ello hayan de recorrer.

Téngase en cuenta que para el año 2011 la Resolución de 21 de febrero de 2011 (BOP de las Palmas de 11 de marzo) establece en concepto de plus de transporte la cantidad de 3,09 euros por día trabajado, y en 3,06 euros, para el año 2010.

Para los años anteriores la cuantía ha sido establecida por:

— BOP de las Palmas de 12 de marzo de 2010, en 30,4 euros, para el año 2009.

Artículo 13. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.— A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas y altura, durante un período superior al 25% de su jornada habitual deberá abonárseles una bonificación del 25% sobre salario base.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad y se constata por ambas partes, se dejara de abonar las indicadas bonificaciones. En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad Laboral dependiente de la Autoridad Laboral y/o en su caso de la Jurisdicción Laboral.

Artículo 14. Plus de trabajo nocturno.— Todo el personal, sin excepción, que trabaje entre las 22.00 horas y las 06.00 horas de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base de su categoría de la tabla salarial anexa, o superior si así lo percibiera.

Si el tiempo trabajador en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el plus sobre este tiempo trabajado, solamente si la jornada nocturna excede de cuatro horas se pagará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Artículo 15. Dietas.— a) Dieta Completa. Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención que se originan en el desplazamiento y permanencia

fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa.

Se devengará dieta completa el día de salida, cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y daba pernoctar fuera del mismo.

En el caso de que el trabajador deba de efectuar una sola comida y pernocta se devengará el importe resultante del promedio aritmético entre la media y la dieta completa.

b) Media Dieta. Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y solo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

c) Importe de las Dietas. Se establece una dieta completa de:

Para 2008: 33,05 euros.

Se establece una media dieta de:

Para 2008: 11,69 euros.

Condiciones de los desplazamientos:

a) Se considerará desplazamiento si el trabajador debiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transportes, más de 1/2 hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta. El exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de 10 kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda en centro de trabajo.

Conociendo el trabajador con un día de antelación, como mínimo, la nueva obra de destino, éste se incorporará directamente a la misma, no devengando desplazamiento ni dieta, si la obra esta a menos de 10 km. A partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo habitual.

Caso de que la distancia sea superior a lo antes expuesto la diferencia de tiempo empleado se abonará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

Uso de vehículo propio:

En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de:

En 2008: a 0,29 euros/km.

En el supuesto de pernoctar fuera del domicilio habitual el alojamiento correrá en todo momento a cargo de la empresa.

Téngase en cuenta que para el año 2011 la Resolución de 21 de febrero de 2011 (BOP de las Palmas de 11 de marzo) establece la cantidad de 34,22 euros en concepto dieta completa, 12,10 la media dieta y en 0,30 euros/km el kilometraje, y para el año 2010, establece la cantidad de 33,96 euros en concepto dieta completa, 12,01 la media dieta y en 0,30 euros/km el kilometraje.

Para los años anteriores la cuantía ha sido establecida por:

— BOP de las Palmas de 12 de marzo de 2010, en 33,71 euros la dieta completa, 11,92 euros la media dieta y en 0,30 euros/km el kilometraje, para el año 2009.

Artículo 16. Clausula de descuelgue.— El porcentaje de incremento salarial establecido en el artículo 9 del presente Convenio no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio de 2006 y además acrediten, igualmente, pérdidas durante 2007 en la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En estos casos la fijación del aumento del salario se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Las empresas con pérdidas de más de un año (2007 y lo que va de 2008), que demuestren con el Balance de Situación en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» dicha circunstancia, incrementarán sus salarios en un 0,50 por 100.
- b) Para aquellas empresas que estando en la situación descrita en el apartado a) y además hayan tenido pérdidas en el ejercicio 2007 o en el 2008, indistintamente, el incremento salarial a aplicar será cero.

Respecto a las pérdidas provisionales del año 2009, se demostrará fehacientemente que el día 31 de diciembre de dicho año se mantiene la situación. Si la situación de la empresa hubiese variado a dicha fecha 31 de diciembre, procederá el abono de salarios con efectos retroactivos al 1 de enero del año 2009, siempre que no esté comprendida en la letra b) del párrafo anterior.

La demostración de pérdidas se acreditará con los documentos presentados en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil). Las del año 2009 se demostrarán con la presentación del Balance de Situación provisional.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario en el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, quien comunicará este extremo a las Secciones Sindicales (de los Sindicatos firmantes), Comité de Empresa o Delegado de Personal cuando los hubiese y en caso de no haberlo se le presentará a la comisión parietaria creada entre patronal y Sindicatos. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Igualmente se explicitarán las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A partir de este momento, se iniciará un período de treinta días de consulta y negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

En el caso de finalizar con acuerdo, enviarán a la Comisión Mixta del Convenio acta de acuerdo para que la misma constate la correcta aplicación definitiva del artículo.

En caso de discrepancia se remitirá toda la información a la Comisión Mixta para que decida sobre el tema. En caso de desacuerdo en la Comisión Mixta, se optará por la aplicación del sistema de mediación pactado en el Convenio. El plazo para el fallo será de quince días.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de los establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

Artículo 17. Domiciliación de nóminas.— Siempre que exista acuerdo a nivel de empresa entre ambas partes, la nómina podrá ser domiciliada en una entidad bancaria o caja de ahorro, instrumentándose en dicho acuerdo, la forma para efectuar el pago.

TÍTULO III

Jornada y descanso

Artículo 18. Jornada laboral.— El período de trabajo para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será negociado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores a elegir entre las siguientes propuestas:

a) 39,5 horas semanales distribuidas en 8,5 horas de lunes a jueves y 5,5 horas los viernes, excepto en el mes de agosto, que será Jornada continuada de 8,00 horas de lunes a jueves y 7,5 horas los viernes, con un cuarto de hora para el bocadillo, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

b) 37,5 horas semanales distribuidas en 7,5 horas de Lunes a Viernes, excepto en Agosto, que será con reducción de media hora, con un cuarto de hora de descanso para el bocadillo, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Para aplicar a las secciones de trabajo que se pacte, con un horario de 7.30 a 15.00 horas y de 14.30 a 22.00 horas.

c) La jornada anual pactada para los años 2008 y 2009 se mantiene igual que la de 2007, con un día de libre disposición para el año 2009. El día de libre disposición solo será de libre disposición en el año 2009, quedando anulado este concepto a 31 de diciembre de 2009. Para el disfrute del día de libre disposición se avisara a la empresa con una antelación de 72 horas y no podrá coincidir con la finalización o inicio de vacaciones, puentes, días festivos, ni en viernes ni lunes.

Artículo 19. Horas extraordinarias.— La iniciativa de trabajo con horas extraordinarias corresponde a las empresas y será de libre aceptación por parte de los trabajadores. La empresa no podrá hacer discriminación entre los productores de la misma categoría profesional y sección que acepten realizarlas.

Las horas extraordinarias se pagaran desde la primera hora el 100% del valor previsto para la compensación de las restantes horas extras, salvo pacto entre Empresa y representantes de los trabajadores.

Queda prohibido el desarrollo de horas extras nocturnas, los domingos y festivos se declaran inhábiles para trabajar.

Quedan prohibidas las horas extras para los menores de 18 años.

Artículo 20. Vacaciones.— Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones sin interrupción, siendo obligado su disfrute, pudiendo de mutuo acuerdo dividirse estas en dos turnos, en cuyo caso, el primero será de 15 días y 16 días el segundo.

El período de vacaciones se disfrutará obligatoriamente entre los meses de mayo y octubre, salvo pacto entre las partes.

Dos meses antes del inicio del disfrute de las vacaciones, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el calendario de vacaciones según los criterios definidos en este artículo.

El día anterior a la iniciación de su disfrute será satisfecho a cada trabajador el importe del sueldo del mes de descanso anual y a todos ellos sin distinción de categoría profesional se les abonará en esta misma fecha y en concepto de Bolsa de Vacaciones la cantidad de 616,81 euros para el año 2008.

No podrán descontarse del período de vacaciones cualquier permiso extraordinario concedido e igualmente no podrá sancionarse a ningún trabajador con la pérdida de vacaciones.

El trabajador mayor de 55 años con 10 años de antigüedad en la empresa, disfrutará de 7 días más de vacaciones en época distinta a la normal salvo pacto en contrario.

El personal de baja por IT con independencia de la causa de ésta, disfrutará de la totalidad de las vacaciones, siempre que su incorporación se produzca dentro del mismo año. La fecha de su disfrute lo será en cualquier época del año.

Téngase en cuenta que para el año 2011 la Resolución de 21 de febrero de 2011 (BOP de las Palmas de 11 de marzo) establece en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 638,62 euros, y de 633,87 euros, para el año 2010.

Para los años anteriores la cuantía ha sido establecida por:

— BOP de las Palmas de 12 de marzo de 2010, en 629,15 euros, para el año 2009.

TÍTULO IV Condiciones sociales

Artículo 21. Incapacidad transitoria.— Los trabajadores en situación de IT percibirán un máximo de 18 meses el 100% de sus remuneraciones, siendo por cuenta de las empresas el abono de la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad social por IT y aquel 100%.

En cualquier momento, las empresas podrán aplicar lo establecido en el art. 20.4 del ET, por personal médico que recomienden las empresas, siendo vinculantes los diagnósticos de estos facultativos, para que las empresas dejen de abonar el complemento hasta el 100%, la negativa del trabajador al cumplimiento de dicho artículo, determinará la suspensión de los derechos económicos que pudiera existir a cargo del empresario.

Artículo 22. Revisión médica.— Las empresas facilitarán a los trabajadores la realización en las mutuas correspondientes una revisión médica, anual de la que existirá el oportuno comprobante.

Los trabajadores contratados como operadores de ordenador tendrán, además, derecho a una revisión semestral médica ocular igualmente a cargo de las Mutuas Patronales.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral, siendo el tiempo empleado estrictamente necesario, incluyendo el de desplazamiento, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo, los gastos de transporte correrán por cuenta de la empresa.

El resultado de dicho reconocimiento, será entregado a cada trabajador/a para los efectos

oportunos, y asimismo del resultado global de las revisiones se dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 23. Ropa de trabajo.— A todos los trabajadores se les entregará tres juegos como mínimo de prendas de vestir anuales en el tiempo de vigencia del presente convenio. Así mismo, se les dotará de dos pares de botas y manoplas homologadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene, con devolución por parte de los trabajadores de los equipos consumidos por el uso en el período del año para acceder a los recambios.

En el primer trimestre de cada año le será entregado este material. A los de nuevo ingreso se les entregará dentro de los treinta días posteriores a su incorporación al trabajo.

Estos equipos son de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y su mantenimiento en debidas condiciones.

Artículo 24. Premio por jubilación.— Con el fin de premiar la permanencia en la empresa, en el supuesto de jubilación, Invalidez o Defunción por enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará al interesado una indemnización equivalente al importe de una semana de salario con su complemento de antigüedad, por cada año de servicio prestado en la empresa.

Esta indemnización no podrá ser en ningún supuesto inferior a un mes y se percibirá con independencia de cualquier otro tipo de devengo, a que el trabajador tenga derecho por disposición legal y que haya de ser abonado por otras entidades.

Artículo 25. Seguros de vida.— Las Empresas afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de formalizar en el plazo de 60 días siguientes a su homologación, de suscribir una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente como consecuencia de enfermedad profesional o accidente, por un capital de veinticuatro mil cuarenta Euros con cuarenta y ocho céntimos (24.040,48 euros) para cada trabajador.

Se entregará copia de dicha póliza a cada trabajador y copia al representante legal de los trabajadores.

Artículo 26. Gastos por estudios y formación cultural.— Con el fin de contribuir a los gastos en materia de estudios y formación cultural de los hijos de los productores en edad escolar (de 3 a 16 años), y hasta tanto sea completa la gratuidad de la enseñanza, las empresas concederán una ayuda en metálico por cada hijo de 8,99 Euros durante el año 2008 mensuales, debiéndose acreditar tal situación cuando para ello sea reclamado.

Téngase en cuenta que para el año 2011 la Resolución de 21 de febrero de 2011 (BOP de las Palmas de 11 de marzo) establece en concepto de gastos por estudios y formación cultural la cantidad de 9,31 euros mensuales por cada hijo, y de 9,24 euros mensuales, para el año 2010.

Para los años anteriores la cuantía ha sido establecida por:

— BOP de las Palmas de 12 de marzo de 2010, en 9,17 euros mensuales, para el año 2009.

Artículo 27. Jubilación anticipada o contrato relevo.— De acuerdo con la legislación vigente, las empresas se obligan a sustituir a los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y deseen pasar, por su propia voluntad, a la situación de jubilación anticipada, por otro trabajador y por la diferencia de tiempo que le reste al trabajador que se jubila para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. La obligación anterior no se extiende a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo considerados claves o de difícil sustitución.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con el ánimo de que esta medida pueda extenderse a todo el personal, se recomienda a aquellos trabajadores que, por el puesto de

trabajo que realizan, pudieran verse afectados por dicha excepción, pongan en conocimiento del empresario, con el mayor plazo posible de antelación, su intención de prejubilarse, para así contribuir a facilitar su sustitución y, a la vez y desempeño eficaz del puesto por el posible sustituto. Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercer su labor mediadora en estos asuntos, tendiendo en todo momento a fomentar la igualdad de oportunidades.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, para los niveles II al XII, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Se acuerda que el contrato relevo se aplicara en los centros de trabajo que abarque el ámbito territorial de este Convenio, siempre aplicando la normativa vigente para tales efectos.

TÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 28. Cambio de puesto de trabajo.— Dentro de la organización del trabajo, las empresas efectuarán los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este Convenio, en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior e igual categoría.

Artículo 29. Obediencia en el trabajo.— Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la empresa.

Artículo 30. Reclamaciones de los trabajadores.— El trabajador, por sí o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto reglamentario.

Las empresas contestarán en el plazo máximo de diez días las cuestiones así planteadas.

En caso de disconformidad, el trabajador puede acudir a plantear su reclamación ante el Delegado de Personal o Comité de Empresa si existiere o ante la jurisdicción competente.

Artículo 31. Disciplina en los centros de trabajo.— Si el trabajador observa entorpecimiento para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Artículo 32. Diligencia en el trabajo.— El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades del trabajador, que debe conocer el empresario.

Artículo 33. Discreción profesional y deber de no concurrencia. dedicación.— El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

El trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

Artículo 34. Trabajo a turnos.— 1. Se entiende que es facultad privativa de las empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ausencias imprevistas: En los casos de ausencias imprevistas en los que el trabajador no se presenta al trabajo durante toda su jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente, salvo que exista otro trabajador que le pueda sustituir, y solo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

3. Retrasos: Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta el máximo de dos horas para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con descansos.

4. Compensaciones: Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores las disfrutará el trabajador durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.

5. Acompañamiento: En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, ningún trabajador vendrá obligado durante los trabajos de turno a permanecer solo en las instalaciones de la fábrica.

Artículo 35. Trabajos de superior categoría.— En los casos de necesidad, y por el plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete meses en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período, el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando trabajos de categoría superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá automáticamente a tal categoría, percibiendo las retribuciones correspondientes a la misma.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación de categoría ni salario. En todos los casos les serán notificados previamente al trabajador las causas que motivan el cambio.

Artículo 36. Trabajos de inferior categoría.— La empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tengan reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional ni su dignidad, única forma admisible en que puede efectuarse.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del

trabajador o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir una plaza vacante en la suya, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al de la categoría profesional por la que se le retribuye.

Artículo 37. Trabajos de igual categoría.— Las empresas, dentro de sus facultades de organización, podrán destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distinto, dentro de la misma categoría profesional, en cuyo caso percibirán éstos los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto, que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

Artículo 38. Personal con capacidad disminuida.— El personal cuya capacidad por edad u otras circunstancias haya disminuido antes de su jubilación o retiro deberá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose su clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, así como el sueldo o salario que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo. El trabajador que no esté conforme con el pase a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar siguiendo el procedimiento del artículo 39 de este Convenio.

Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por los trabajadores de capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocuparlos los que carezcan de subsidio, pensión o medio propio para su sostenimiento. El personal acogido a esta situación no rebasará el 5 por 100 del total de la misma categoría en que quede encuadrado.

Artículo 39. Ascensos.— Los ascensos se regirán por los siguientes criterios:

a) Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos serán ascendidos a auxiliares; los pinches a peones y los botones a la categoría de ordenanza, o cualquiera otra vacante que se produzca dentro del grupo de clasificación de subalternos.

b) Los ascensos no automáticos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuándo exista una vacante, la dirección de la empresa la dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores, quienes, para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tabloneros de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a las que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

Composición del Tribunal calificador: El Tribunal calificador estará compuesto por:

a) El presidente que designe la dirección de la empresa.

b) Un Técnico nombrado por la empresa y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.

c) Dos miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores nombrados por los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, como mínimo, uno de los trabajadores habrá de ostentar igual o superior

categoría profesional que la de la vacante a cubrir.

d) Un secretario ordinariamente será un administrativo, designado por la dirección de la empresa, que levantará acta de las reuniones, careciendo de voto en las decisiones.

En parejas condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

1. Al más antiguo en la categoría inferior.
2. Al más antiguo en la empresa.

Artículo 40. Personal subalterno.— Tendrán preferencia para las vacantes de subalternos que se produzcan aquellos trabajadores fijos de plantilla que, por razones de edad o de sus condiciones físicas, deban pasar, por prescripción facultativa, a desempeñar puestos de menor esfuerzo, siempre que éstas no impidan el desempeño normal del cargo.

Artículo 41. Puestos de confianza.— Serán de libre designación de la empresa, quien comunicará a la representación legal de los trabajadores en el seno de la misma, a instancia de ésta, los supuestos considerados como tales, esto es, de confianza.

Artículo 42. Organización del trabajo.— La organización del trabajo dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se deriven del presente convenio, es competencia de la dirección de la empresa.

No obstante y sin merma de la autoridad reconocida a la representación legal de la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización del trabajo, debiendo presentar informe a la empresa, con carácter previo a la ejecución de las decisiones que este adopte en los casos de implantación o control del trabajo, así como antes de las medidas para hacer frente a las consecuencias de empleo y condiciones de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Artículo 43. Movilidad.— 1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su intención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase funciones superiores a las del grupo profesional o las categorías equivalentes por un período superior a seis meses o a ocho durante los dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto

en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 44. Movilidad geográfica.— 1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, a la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salarios por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en el presente Convenio.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efectos.

2. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o de un período de noventa días, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

— 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100.

— El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

— 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Dicho período de consulta deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consulta y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifique, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el número 1 y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a las que se refiere el presente número se podrá reclamar en Conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 1. La interposición del Conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la acción prevista en el párrafo 4.º del apartado 1.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, tendrá preferencia en ser trasladado al mismo centro de trabajo, si trabajase en la misma empresa y teniendo en cuenta el perfil profesional de la necesidad del puesto a cubrir.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, la estancia y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador en los términos previstos en el número 1. Para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en este Convenio para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los efectos que se refiere este artículo.

Artículo 45. Traslado definitivo.— Cualquier trabajador/a que sea trasladado, con carácter definitivo, tendrá derecho a billete gratuito para él y para los familiares que vivan a sus expensas.

Tendrá así mismo derecho al transporte gratuito del mobiliario, ropas y enseres de su hogar y automóvil, debiendo indemnizarle la empresa en caso de pérdidas o siniestro de aquellos, en caso de no haber ésta asegurado la contingencia de estos riesgos.

Artículo 46. Traslado del centro de trabajo.— De producirse el traslado del centro de trabajo en la misma localidad donde ya venía ejerciendo su actividad, se sobreentenderá que, en todo caso, quedarán salvaguardados los intereses del trabajador.

TÍTULO VI

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 47. Licencias retribuidas.— 1) El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo que se expone en cada circunstancia que se relacionan a continuación:

a) Quince días por matrimonio del trabajador.

b) Cinco días naturales por alumbramiento de la esposa o conviviente, prolongables hasta 10 días naturales, si el alumbramiento fuese complicado o con hospitalización.

c) Tres días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de la esposa o conviviente, hijos, padres, abuelos o hermanos de ambos cónyuges.

d) Un día para el caso de otros parientes próximos.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Tres días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, conviviente, e hijos.

g) Por traslado del domicilio habitual.

— 1 día sin muebles.

— 3 días con muebles.

Los supuestos establecidos en los apartados a), b), c) y g), siempre que se justifique, estos serán ampliables en dos días más si el mismo se efectuase fuera de la isla.

2) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien se podrá acumular en tiempos totales con relación al tiempo de lactancia que corresponda por ley. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que

ambos trabajen.

Artículo 48. Licencias no retribuidas.— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 49. Permisos retribuidos por exámenes.— El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 50. Excedencias.— Podrán pasar a la situación de excedencia, todo aquel trabajador en activo con una antigüedad de un año como mínimo que lo solicite por escrito, con treinta días de antelación a su inicio. Así mismo, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo de manera automática, si lo solicitara en el plazo de los treinta días anteriores a la finalización de dicha excedencia. Caso contrario, sólo guardará el derecho preferencial para su incorporación en la primera vacante que se produzca en su mismo nivel.

TÍTULO VII Contratación

Artículo 51. Contratación y empleo.— Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a la creación de empleo estable, al mantenimiento de los puestos de trabajo y por tanto a la no contratación en precario, la estabilidad de las plantillas y contratación indefinida.

El período de prueba para los distintos modelos de contratación será de quince días para los especialistas y no cualificados, y de treinta días para el resto.

Los trabajadores contratados en las categorías de aprendices o aspirantes, cobrarán los salarios establecidos para tales categorías en las tablas anexas.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a limitar el número de trabajadores eventuales a un máximo del 25% de sus plantillas.

Artículo 52. Derecho de información sobre la contratación.— 1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

2. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

3. La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la

formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

4. Los representantes del personal, así como los de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

6. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos, trimestralmente información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en Ley 2/1991, de 7 de enero.

Artículo 53. Finiquitos.— Cuando al extinguirse la relación de trabajo y se formalice finiquito, este habrá de extenderse en impreso normalizado, cuyo modelo figura en el anexo II de este Convenio.

Los modelos de Finiquito, serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, quien consignará la fecha cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador. La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado.

Los Finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente, no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de la cantidad en ellos consignados.

Artículo 54. Bajas voluntarias.— Cuando la extinción de la relación laboral se realice a petición del trabajador, esta habrá de realizarse mediante impreso normalizado, cuyo modelo figura en el anexo III de este Convenio.

Los modelos de bajas voluntarias, serán visados por alguno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador antes de dicha solicitud. La validez temporal de dicha diligencia, se limitará a los quince días naturales siguientes al visado.

Artículo 55. Extinción del contrato de trabajo.— En todo caso se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 56. Preaviso por cese.— El cese de los contratos concertados hasta la fecha al amparo de los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del contrato de interinidad y circunstancias eventuales de la producción, cuyas duraciones fuesen iguales o superiores a seis meses, deberán preavisarse con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 57. Clases de faltas.— Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 58. Faltas leves.— Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etcétera.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido en el artículo ¿?. En los supuestos que se lleven a cabo tales acciones sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.

Artículo 59. Faltas graves.— Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existiera malicia, se considerará

falta muy grave.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.

8. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

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

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

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

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

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

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

15. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.

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

17. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

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

19. El acoso ambiental.

Artículo 60. Faltas muy graves.— Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

4. Los actos contra la propiedad, tanto en los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
6. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligatoria.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
10. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
11. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
12. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
15. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
16. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios a la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
17. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
18. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
19. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
20. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
21. El acoso sexual.

22. El chantaje sexual.

Artículo 61. Aplicación.— Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal de la categoría profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 62. Régimen de sanciones.— Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá la comunicación escrita motivada al trabajador, debiendo ser comunicada la misma, previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes: Veinte días laborables.

Artículo 63. Prescripción de las faltas.— La facultad de la empresa para sancionar prescribirá a los diez días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 64. Abuso de autoridad.— Consiste en una orden del empresario, jefe o encargado, al trabajador que está bajo sus órdenes, contraria a las condiciones de trabajo legal o pactado o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad, los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la empresa.

TÍTULO IX

Seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo

Artículo 65. Comité de seguridad e higiene.— En todas las empresas deberá existir un Comité de Seguridad e higiene, encargado de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente. Dicho Comité podrá reclamar si así lo considera necesario, pedir informe pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

El Comité de Seguridad e higiene, ha de quedar constituido paritariamente con presencia de los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal. Dicho Comité deberá emitir informes trimestrales que entregarán a la Empresa, Secciones Sindicales y Sindicatos. Los miembros de este Comité tendrán las garantías que la Ley le atribuye.

El Comité de Seguridad e higiene informará al personal antes de incorporarse al puesto de trabajo sobre los riesgos que en él puedan afectarle y sobre los métodos para prevenirlos y evitarlos.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, el Comité de Seguridad e higiene podrá interrumpir las actividades laborales, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Si convocada una de las partes a reunión de Comité y ésta no pudiera celebrarse por falta de presencia de todos sus miembros, se convocará de nuevo en el plazo de los cinco días primeros hábiles siguiente y si se produjera la incomparecencia se denunciaría el hecho ante la Inspección de Trabajo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 66. Salud y medio ambiente laboral.— Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independientemente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

- a) Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores como de sus representantes.
- b) Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de las empresas en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- c) Acometer las acciones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y la salud laboral en las empresas.
- d) Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestrabilidad laboral.
- e) Implantar en las empresas las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre y sus Reglamentos.

Artículo 67. Salud laboral-delegados de prevención.— Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y salvo que por la Comisión (creada para el estudio y adaptación al Convenio de la legislación vigente sobre la materia), se establezcan otras normas, se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como delegados

de prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal.

Artículo 68. Protección de la maternidad.— Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.), puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Artículo 69. Respeto al medioambiente.— Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aunar esfuerzos para conseguir la máxima respetuosidad con el medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la Dirección de las empresas y los trabajadores y sus representantes legales.

TÍTULO X

Derechos y garantías

Artículo 70. Principios sindicales.— 1. Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

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

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

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

Artículo 71. Participación.— De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

Artículo 72. Delegados de personal.— 1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y 10 trabajadores.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 29 trabajadores, uno; de 30 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas garantías y competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 73. Comités de empresa.— 1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

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

Artículo 74. Competencias.— 1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

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

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

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

9.^a Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Los TC-2, cuando haya Comité de Empresa se entregarán a éste, cuando los solicite. En defecto de éste, se entregarán al delegado de personal y en defecto de éste dichos documentos se exhibirán en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

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

11.^a Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio Colectivo y demás disposiciones en vigor.

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

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

Artículo 75. Capacidad y sigilo profesional.— 1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado 1 del artículo anterior, 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Artículo 76. Composición.— 1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De 50 a 100 trabajadores, cinco.

b) De 101 a 250 trabajadores, nueve.

- c) De 251 a 500 trabajadores, trece.
- d) De 501 a 750 trabajadores, diecisiete.
- e) De 751 a 1.000 trabajadores, veintiuno.
- f) De 1.000 en adelante 2 por c/1.000 o fracción, con el máximo de 75.

2. Los Comités de Empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité, y elaborarán su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

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

Artículo 77. Promoción de elecciones y mando electoral.— 1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

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

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

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

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

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

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

fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubiera realizado otra u otras con anterioridad.

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

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

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

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

Artículo 78. Garantías.— Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) 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.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 63 asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

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

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

1.º Hasta 100 trabajadores, veinte horas.

2.º De 101 a 250 trabajadores, veinticinco horas.

3.º De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

4.º De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De 751 en adelante, cuarenta horas.

Artículo 79. Acumulación y concentración del crédito horario.— Se acuerda la acumulación de las horas de crédito sindical anuales para los delegados sindicales y miembros de Comité de Empresa, pudiéndose hacer bolsa de horas entre los delegados y miembros de Comité.

1. Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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

2. Durante la negociación del Convenio los representantes sindicales podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, incrementar hasta un 20 por 100 su reserva de horas establecidas en el presente Convenio, que serán deducidas en los meses sucesivos de las respectivas reservas de horas para asistencia a reuniones que tengan como fin la negociación colectiva. Para ello deberán ser convocados fehacientemente por el Secretario general de la Central Sindical, indicando el orden del día, y dando traslado de la citada a la Dirección de la empresa con la suficiente antelación y justificando posteriormente el tiempo invertido.

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

Artículo 80. Derecho a la información.— Las empresas deberán prestar a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores y de un tamaño similar al que la empresa posea para que aquéllos puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las Leyes vigentes.

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

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

Artículo 81. De la acción sindical.— 1. Los trabajadores 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, 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 les remite el Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

c) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, 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, limitaciones 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 la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras 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.

Artículo 82. Delegados sindicales.— 1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

a) De 100 a 750 trabajadores: Uno.

b) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa así como los siguientes derechos:

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

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

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

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

5.º En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

6.º Representar y defender en los intereses del Sindicato a que representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

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

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

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

Artículo 83. Cuota sindical.— La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, mientras no haya indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 84. Prácticas antisindicales.— En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 85. Excedencia sindical en empresas de menos de 30 trabajadores.— En el caso de excedencia forzosa, en las empresas con plantilla inferior a 30 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia se regirán por lo dispuesto en el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 86. Las asambleas de trabajadores.— 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de

trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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

Artículo 87. Lugar de reunión.— 1. El lugar de reunión será el centro de trabajo. Si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones legales.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

Artículo 88. Convocatoria.— La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con veinte y cuatro horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 89. Votaciones.— Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocados la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 90. Locales y tablón de anuncios.— En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

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

Artículo 91. Secciones sindicales.— En las Empresas de más de cincuenta trabajadores, la Empresa y el Comité de Empresa, establecerán las bases a fin de que los trabajadores sean informados puntualmente en todo lo referente a la marcha económica de la empresa, y en

especial, en todo lo que tenga efecto en las relaciones laborales de la misma, así como de las medidas encaminadas a garantizar el ejercicio de las funciones sindicales de los miembros del Comité.

Artículo 92. Derechos de la mujer trabajadora.— No habrá discriminación por razones de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Artículo 93. Documentos de cotización.— Todas las empresas a las que es de aplicación este Convenio vienen obligadas a archivar los documentos de cotización de la Seguridad Social correspondientes a los últimos cinco años.

TÍTULO XI

Comisión Mixta

Artículo 94. Creación, composición, estructura y funciones.— 1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

2. Composición: La Comisión Mixta será paritaria. Podrá utilizar los servicios o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

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

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

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

1.^a La interpretación y aplicación del Convenio.

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

a) Expedientes.

b) Crisis.

c) Seguridad e higiene en el trabajo, etcétera.

3.^a Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.^a Actuación en procedimientos de mediación y arbitraje según lo regulado en el presente Convenio.

5.^a Homologar, legitimar y remitir al «Boletín Oficial de La Provincia» para su publicación el presente Convenio, así como todas las tablas salariales.

6.^a Legitimar las solicitudes de descuelgue en cuanto a procedimiento y plazos.

7.^a Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.

8.^a Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.

9.^a Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

10.^a Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las autoridades componentes para conocimiento y difusión en el «Boletín Oficial» correspondiente.

11.^a Crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos, si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Mixta.

Artículo 95. Procedimiento de la comisión mixta.— Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales o la Patronal.

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

Procederá a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Solamente entenderá de las consultas que sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

TÍTULO XII

Acuerdos sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Colectivos

Artículo 96. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC).— Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan, adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito en enero de 1996, por las organizaciones patronales CEOE, CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., a partir de su entrada en vigor.

Artículo 97. Carácter de las estipulaciones.— Las estipulaciones contenidas en este acuerdo se suscriben con el carácter de acuerdo en Convenio Colectivo.

Artículo 98. Ámbito.— El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio de la Provincia de Las Palmas y sus estipulaciones obligan a las Organizaciones sindicales y empresariales firmantes, así como a los trabajadores y empresarios del sector.

Artículo 99. Contenido.— 1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores.

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos y organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 100. Conflictos objeto del procedimiento.— Será necesario someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en la presente Sección, aquellas controversias o disputas laborales que comprenden a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

Artículo 101. Tipos de procedimientos voluntarios.— Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, establecida en cumplimiento del artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 102. Obligatoriedad del procedimiento.— El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Mixta de Interpretación a que se refiere el artículo anterior tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 103. Tramitación.— 1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. Además, habrá de estar precedido del trámite establecido en el artículo anterior.

2. El procedimiento de mediación será voluntario requerirá acuerdo de las partes, que habrá de constar documentalmente, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Dicho documento se suscribirá por cuádruplicado ejemplar, reservándose uno para cada parte y entregándose el tercero a la autoridad laboral competencia a efectos de constancia y de publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente. Otra copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

3. La designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes.

La Secretaría de la Comisión Mixta del Convenio comunicará el nombramiento al mediador o árbitro, notificándose además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la eficacia de Convenio Colectivo estatutario, cuando aquella se alcance entre partes de suficientemente representativas a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Las actuaciones de los mediadores o los pactos alcanzados en avenencia no afectarán a la definición de unidades de negociación preexistentes. Unas y otros se desarrollarán en el mismo nivel que el Convenio cuyas estipulaciones den lugar a la situación del conflicto.

Artículo 104. Aceptación de la solución del conflicto.— Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

Artículo 105. Formalidades del acuerdo para promover conflicto.— 1. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, de modo que en el compromiso arbitral consten, al menos, los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

El compromiso arbitral será fruto del libre acuerdo de las partes.

2. Copias del compromiso arbitral se harán llegar a la Secretaría de la Comisión Mixta, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 122 del presente Convenio.

4. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquier otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al laudo arbitral.

5. Conforme a la recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo, cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, deberá estimularse por la Secretaría de la Comisión Mixta a las partes que se abstengan de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

6. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren el árbitro o árbitros levantarán acta.

Artículo 106. Obligatoriedad del laudo.— El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social. Resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

Artículo 107. Comunicación del compromiso arbitral.— El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes del laudo dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta, o a la autoridad laboral competente, a las que harán llegar igualmente copia del acta o actas de las sanciones.

Artículo 108. Depósito, registro y efectos.— 1. El laudo será objeto de depósito, registro y publicaciones a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El laudo arbitral surtirá efectos generales cuando en las partes concurren idénticos requisitos a los señalados en el artículo 122 del presente Convenio.

Artículo 109. Acciones contra el laudo.— 1. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

En estos casos, procederán el recurso de nulidad que se substanciarán ante el orden social de la jurisdicción.

2. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en artículo 110 del presente Convenio.

Artículo 110. Obligatoriedad del árbitro laboral.— 1. El arbitraje laboral sólo será forzoso en los supuestos y con las características señaladas en la Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril de 1981. En tal caso, habida cuenta de la trascendencia económica y social, la Comisión Mixta de Interpretación de este acuerdo ofrecerá a las partes en conflicto la lista de árbitros para ayudarles a la designación de árbitros imparciales.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquéllos supuestos en que pese al largo tiempo transcurrido desde el inicio de la negociación de un Convenio, las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo, la Comisión Mixta propondrá a las partes el sometimiento de sus controversias a arbitraje, proponiéndoles lista de árbitros para que elijan entre ellos.

Artículo 111. Remuneración de árbitros y mediadores.— En el supuesto en que se tuviese que utilizar los servicios de árbitros y/o mediadores, la remuneración de los mismos, se pactará en su momento.

TÍTULO XIII Formación

Artículo 112. Formación profesional.— Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones conjuntas en materia de formación profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación. Y es por ello que se adhieren al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, afín de aprovechar sus plenos efectos, comprometiéndose a establecer planes unitarios de actuación, reciclaje y capacitación en todos y cada uno de los puestos de trabajo, presentes o futuros, concretándose en planes de formación continuada.

Así mismo, las organizaciones firmantes para llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para trabajadores activos, acuerdan constituir una Comisión Mixta de Formación, de acuerdo con los principios y previsiones del III ANFC.

Artículo 113. Comisión mixta de formación continua.— Se constituye una Comisión de Formación Continua, compuesta por tres representantes de las Organizaciones Sindicales y tres representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes de este acuerdo.

La Comisión tendrá entre otras las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de los acuerdos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- b) Elaborar planes de Formación para el sector, que serán remitidos a la Comisión Mixta Estatal a los efectos de su tramitación.
- c) Aprobar un reglamento de funcionamiento de la Comisión, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este acuerdo.

Artículo 114. Tribunal laboral canario.— Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional primera.— La comisión negociadora acuerda que, tan pronto por cualquiera de las partes se constate haberse alcanzado acuerdo a nivel nacional para la sustitución de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, este entre en vigor en todo lo no regulado en el presente Convenio.

Cláusula adicional segunda.— 1. Los huecos a acristalar serán de fácil acceso, sin obstáculos para el tránsito y totalmente preparados para recibir el vidrio. Éste no deberá necesitar corrección alguna en sus dimensiones para su instalación y su peso por pieza no superar los 20 kilos por unidad y operario.

2. El trabajador dispondrá de los medios mecánicos necesarios para acceder al hueco sin dificultad (ascensores, montacargas, siempre que la altura sea superior a cuatro pisos, y en inferiores alturas, se dispondrá de escaleras).

3. La altura de colocación del vidrio o apoyo del mismo será fijada como normal, aquella que pueda alcanzar el trabajador sin ningún medio auxiliar. Los trabajos que no se ajusten a esta generalidad serán pactados sus rendimientos de común acuerdo entre empresa y trabajador.

4. Las características generales de la obra o instalación serán las suficientes en:

a) Alumbrado para poder trabajar.

b) Agua potable.

c) Local independiente con puerta dotada de cerradura para almacenar el material, accesorios y utillaje, el cual, a falta de otro más apropiado servirá además de vestuario siempre que sea proporcionado por la constructora.

d) No serán de aplicación las tablas de rendimientos normales, si para la colocación del vidrio, se requiere la utilización de algún medio mecánico eléctrico.

5. No se aplicarán las tablas de rendimientos normales durante los períodos que el trabajador esté sometido en materia de temperatura y ruido a umbrales superiores a los permitidos por la legislación vigente.

6. El tiempo invertido en la descarga del material a pie de obra o local facilitado por la constructora, así como la recuperación del vidrio defectuoso y del sobrante, masillas, etc., no computará a efectos de tablas de rendimientos normales. Dicha tabla se considerará a partir de materiales situados a pie de obra a distribuir y colocar por el trabajador.

Se considera pie de obra en fincas urbanas, el portal de acceso al edificio, y, en urbanizaciones, la entrada del chalé.

7. Si fuera necesario calzar las piezas en forma distinta a la normal de cada una de las mismas, no será de aplicación las tablas de rendimientos normales.

8. La empresa facilitará al trabajador la herramienta y útiles necesarios para la realización de su trabajo. Ello implica la desaparición del plus de herramientas. Optativamente ambas partes podrán pactar el no suministro de la herramienta por la empresa y el mantenimiento en este supuesto del referido plus.

9. El cómputo de rendimiento será por persona y se referirá a la categoría oficial.

10. En todo caso se cumplirán las normas sobre condiciones de trabajo que exigen la

Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica o legislación vigente.

11. Cualquier dificultad que exista o surja sobre la marcha en el trabajo, que no permita alcanzar los rendimientos fijados en las tablas, será obligación del trabajador ponerlo en conocimiento de la empresa en el primer parte diario de trabajo y supondrá la no aplicación de las presentes tablas.

12. Es requisito imprescindible para la aplicación de las tablas de rendimientos normales, la existencia de Comité de Empresa o Delegado/s de Personal y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Vigilante de Seguridad. En aquellas empresas que por tener menos de seis trabajadores no existan representación de los mismos será imprescindible que éstos designen un Vigilante de Seguridad. El Vigilante será elegido por los trabajadores.

13. Verificación del Boletín de Trabajo. Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las presentes tablas de rendimientos normales de producción, la empresa entregará al trabajador sujeto a la verificación el Boletín de Trabajo según modelo anexo.

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

En caso de discrepancia, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El trabajador podrá formular alegaciones ante el receptor del Boletín de Trabajo.

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

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

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

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

En el supuesto de que existiera nueva desavenencia se podrá recurrir a la autoridad laboral competente, de conformidad con el artículo 39 del Convenio Colectivo.

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

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

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

18. Modalidades de colocación:

- Colocación sobre madera con junquillo clavado: 25 metros cuadrados/ocho horas Oficial.
- Colocación sobre madera con junquillo y cama masilla: 21 metros cuadrados/ocho horas Oficial.
- Colocación sobre hierro con junquillo metálico y tornillos: 21 metros cuadrados/ocho horas Oficial.
- Colocación sobre aluminio con goma a presión (U) o junquillo: 18 metros cuadrados/ocho horas Oficial.
- Colocación sobre aluminio con junquillo a presión: 21 metros cuadrados/ocho horas Oficial.
- Colocación sobre aluminio en corredera: 21 metros cuadrados/ocho horas Oficial.

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

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

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

ANEXO I

Categorías profesionales

Niveles	Categorías
I	Personal Titulado Superior.
II	Personal Titulado Medio.
III	Jefe de Personal, Encargado de Obra, Encargado General de la Fábrica, encargado General.
IV	Jefe Administrativo de 2. ^a , Delineante superior, Encargado General de Obra Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo.
V	Oficial Administrativo de 1. ^a , Delineante de 1. ^a , Técnico de Organización de 1. ^a , Jefe o encargado de Taller.
VI	Capataz, Especialista de Oficina, Contraмаestре.
VII	Oficial Administrativo de 2. ^a , Oficial de 1. ^a , Operario.

VIII	Auxiliar Administrativo, Conserje, Oficial de 2. ^a
IX	Vigilante, Almacenero, Ayudante Oficial de 3. ^a de Oficio.
X	Especialista de 2. ^a Peón Especializado.
XI	Peón, Personal de Limpieza.
XII	Aspirante Administrativo, Boto de 17 años.
XIII	Aprendices de 1. ^a y 2. ^a Año.

ANEXO II Empresa:

Trabajador:

El que suscribe, trabajador hasta la fecha de la referida Empresa, reconoce haber recibido en este acto, la cantidad de ptas., constitutivas del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber sido resuelto el contrato de trabajo suscrito con fecha y causar baja en la Empresa el día

Y por los conceptos que a continuación se detallan:

Por Parte Proporcional de Navidad		ptas.
Por Parte Proporcional de Julio		ptas.
Por Parte Proporcional de Marzo		ptas.
Por Vacaciones		ptas.
Por Bolsa de Vacaciones		ptas.
Por Salarios del Mes		ptas.
Por Terminación de Contrato		ptas.
Por Otros Conceptos		ptas.

TOTAL A PERCIBIR		ptas.
Descuentos de Seguridad Social y Desempleo		ptas.
Descuento IRPF		ptas.

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

En, a ... de de

Fdo.: El Trabajador

Diligencia de la dirección territorial de trabajo

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 54 del vigente Convenio Colectivo de Comercio y Manufactura del Vidrio Plano, de La Provincia de Las Palmas, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy firma alguna.

Fecha, Firma y Sello del Visado.

ANEXO III

Solicitud baja voluntaria

El trabajador/a abajo firmante, por medio del presente escrito, comunica a la Dirección de la empresa, en base a lo estipulado en el artículo 55 del Convenio Colectivo, su decisión de causar Baja Voluntaria, por motivo, a partir del día ... de de, lo que pone en su conocimiento, a los efectos oportunos.

En, a ... de de

Visado: El Sindicato. Fdo.: El trabajador.

Recibido: La Empresa.

ANEXO IV

Protocolo de actuación en las empresas para abordar el problema del acoso sexual y violencia de género en el trabajo, además de otras formas de discriminación

Ante el grave problema social que esta causando el acoso sexual en el trabajo, además de la violencia de genero que se esta produciendo en nuestro entorno e intentando dar soluciones al mismo, las empresas firmantes de este documento, se comprometen a dar respuesta en su ámbito de actuación, dotándose de los medios necesarios y siguiendo el siguiente protocolo de actuación.

Es necesario establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y se erradiquen conductas contrarias a la dignidad de las personas.

Para ello es necesario, antes que nada, definir conceptos, que tipifiquen estas conductas, con el fin de elegir el tratamiento mas adecuado a cada una de ellas.

«El acoso sexual».

«El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.»

Hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continua una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

De la definición anterior se desprende la existencia de dos tipos de acoso sexual, denominados:

> Chantaje sexual

> Acoso Ambiental

«El chantaje sexual».

«Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.» Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa.

«El acoso ambiental».

«Es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.»

En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Protocolo de actuación

Para evitar y erradicar estos tipos de conductas en las empresas signatarias del presente documento, acuerdan seguir el siguiente protocolo de actuación.

Cuando una persona denuncie ante su inmediato superior, o ante cualquier miembro del Comité de Empresa una situación similar a las enunciadas anteriormente, los responsables nombrados a los efectos en cada empresa, deberán actuar de la siguiente manera:

- 1) Tomar todos los datos necesarios del caso denunciado, ampliar información con compañeros, contrastar la información recibida con la encuestada.
- 2) Contrastar con el acosador la información recopilada y comunicarle que su conducta no es deseada, conminándole al cese de su conducta.

Aquí acaba el procedimiento informal.

Si con lo actuado no basta, se seguirá el siguiente procedimiento formal, donde se guardara el máximo sigilo y confidencialidad:

- 1) La persona acosada, presentara ante el órgano paritario interno de cada empresa, nombrado al efecto, entre RLT y Empresa, la denuncia correspondiente por escrito, detallada de los hechos y de los efectos que la actuación ha causado.
- 2) La empresa, a través del órgano nombrado al efecto, abrirá un expediente informativo, donde recopilara toda la información necesaria del caso denunciado, así como las medidas necesarias para evitar que el daño se siga produciendo, como separar a las personas implicadas, cambiando el puesto o lugar de trabajo y se evitará cualquier tipo de represalias sobre la persona acosada.
- 3) Constatada la existencia de acoso, de cualquier tipo de los enunciados, se abrirá expediente sancionador al sujeto activo del acoso.

Para fijar la sanción correspondiente a los comportamientos enunciados se tendrán en cuenta, las circunstancias agravantes o atenuantes del caso, con las siguientes consecuencias:

Para el acoso ambiental, se considerara falta grave.

Para el acoso moral, se considerara falta muy grave.

Para el acoso sexual, se considerara falta muy grave.

Para el chantaje sexual, se considerara falta muy grave.

Las faltas graves, serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de tres meses.

Las faltas muy graves, serán sancionadas con despido.

Todo ello, sin que por la persona acosada en cualquiera de los tipos mencionados, pueda además, tomar las medidas oportunas para en cualquiera de los ámbitos de la Justicia, sea, Penal, Civil, Administrativa o Laboral, emprender las acciones legales pertinentes.

ANEXO V

Este Anexo V ha sido redactado por la Resolución de 21 de febrero de 2011 (BOP de las Palmas de 11 de marzo de 2011).

Tabla salarial en euros

(Cambio estimado a 166,3860 ptas.)

AÑO 2010

Niveles	Salario diario	Salario anual
I	40,57	18.364,78
II	37,92	17.061,19
III	36,86	16.609,74
IV	36,10	16.228,97
V	35,83	16.112,16
VI	35,55	15.987,77
VII	35,29	15.869,31
VIII	32,20	14.474,57
IX	31,28	14.058,89
X	29,57	13.289,79
XI	29,49	13.249,81
XII	24,18	10.861,86
XIII	20,14	9.051,69

Nota: A estas cantidades, hay que añadirles el porcentaje de antigüedad que cada trabajador/a tenga, y la bolsa de vacaciones.

Tabla salarial en euros

(Cambio estimado a 166,3860 ptas.)

AÑO 2011

Niveles	Salario diario	Salario anual
I	40,88	18.502,52
II	38,20	17.189,15
III	37,14	16.734,32
IV	36,37	16.350,68
V	36,10	16.233,01
VI	35,81	16.107,68
VII	35,55	15.988,33
VIII	32,44	14.583,13
IX	31,52	14.164,33
X	29,79	13.389,46
XI	29,71	13.349,18
XII	24,36	10.943,32
XIII	20,29	9.119,57

Nota: A estas cantidades, hay que añadirles el porcentaje de antigüedad que cada trabajador/a tenga, y la bolsa de vacaciones.