

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Comercio de Vidrio y Cerámica. Código Convenio 030020- 5.

Visto el texto articula del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios de Vidrio y Cerámica y de las CC.SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 9 de enero de 2002.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE VIDRIO Y CERAMICA PARA LOS AÑOS 2001-2002

En la ciudad de Alicante, el día 23 de octubre de 2001 se reúnen en el domicilio social de COEPA, Plaza R.Chapi,3, los Sres miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de Comercio de Vidrio y Cerámica que suscriben en el acto el texto articulado que a continuación figura.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ambito territorial, funcional y personal

Territorial: El presente convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Personal: El presente convenio, regula las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional señalado en éste artículo, excepto las personas que se encuentren comprometidas en los supuestos contemplados en el artículo 1º apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Funcional: Es de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo cuya actividad, exclusiva o principal sea la del comercio de Vidrio y Cerámica.

Artículo 2º.-Ambito temporal y efectos económicos

La duración del Convenio será la comprendida entre el 1 de enero de 2.001, hasta el 31 de diciembre de 2.002

Las retribuciones convenidas serán desde el 1 de enero de 2.001, salvo los conceptos de dietas y plus de locomoción, cuyos efectos tendrán lugar a la fecha de la firma del presente convenio.

Los efectos económicos del presente convenio, tendrán carácter retroactivo exclusivamente para cuantos trabajadores se encuentren de alta en su empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 3º.- Denuncia y Preaviso.

La denuncia del convenio a efectos de rescisión o revisión, deberá formalizarse por escrito razonado de parte de la comisión negociadora, enviando con acuse de recibo a la otra parte, y remitiendo una copia a la Dirección Territorial de Trabajo de Alicante, a los solos efectos de mero registro, a tenor de lo que determina sobre registro potestativo de denuncias el art.2º apartado a) del mencionado R.D. 1040/81.

El plazo mínimo de preaviso y denuncia se fija en un mes antes del vencimiento del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Si se desiste de la denuncia, la prórroga del mismo en año o en años sucesivos, llevará consigo el incremento salarial equivalente al tanto por ciento del Índice General de Precios de Consumo (I.P.C.) del año anterior, en su conjunto nacional, conforme a los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística.

De igual modo, si denunciado el convenio por cualquiera de las partes no fuera posible constituir la mesa de negociación durante los 6 primeros meses del año, quedará prorrogado el convenio incrementándose con el IPC real de la anualidad anterior.

Artículo 4º.- De la no absorción

La diferencia del salario de este Convenio y del anterior por su condición de incremento mínimo, no podrá ser absorbida ni compensada con los anteriores que se hubieran establecido por imperativo legal, Convenio Colectivo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y mejoras concedidas por las empresas.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o cada uno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad superen el nivel de éste, debiéndose entender, en caso contrario absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en su caso y sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Artículo 5°.- Legislación aplicable.

En lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6°.- Composición.

Se designa una Comisión Paritaria de la representación de las partes otorgantes del presente convenio, que estará compuesta por un presidente, tres representantes de la parte sindical y tres de la empresarial. Cada una de las dos partes firmantes del Convenio, designará las personas que compondrán la Comisión. Será necesario para que la Comisión se entienda válidamente constituida la presencia de al menos dos miembros de cada una de las partes, siendo indispensable siempre la presencia del Presidente.

Artículo 7°.- Funcionamiento

La comisión mixta habrá de pronunciarse en cada caso sin que pueda abstenerse de hacerlo en el plazo de quince días hábiles a contar desde el momento que se planteo por escrito el asunto haciendo constar sus acuerdos en un acta que levantará el secretario nombrado a tal efecto. Sus acuerdos serán válidos por mayoría simple de cada una de las partes.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y VARIOS

Artículo 8°.- Organización del trabajo

En materia de organización del trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y complementaria o subsidiariamente, a lo dispuesto en la legislación vigente, debiéndose facilitar por las empresas el derecho de consulta participativa.

Artículo 9°.- Periodo de prueba

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 10°.- Ascensos

En lo que se refiere al mozo de almacén a los 3 años de permanencia en dicha categoría, pasará a devengar los salarios y demás percepciones que correspondan al mozo especializado, aunque conservando su categoría de origen y la obligación de realizar trabajos de ambas categorías, hasta que por producirse vacante pueda ascender a la categoría superior.

Los auxiliares administrativos que por no producirse vacante de superior categoría sigan en la categoría de auxiliar, percibirán el 50% de la diferencia que exista entre el salario correspondiente a dicha categoría y el que corresponda a oficial administrativo. Si a los 6 años siguiera en la misma situación percibirá el 75% de igual diferencia.

Todas aquellas categorías que tengan alguna superior dentro de los grupos a que se refiere la sección 3ª, capítulo 3º de la antigua Ordenanza Laboral, y que no tengan ascenso automático por el transcurso del tiempo, a los 3 años de permanencia en la misma, y caso de no haber vacante de categoría superior podrá solicitar el examen de capacitación, cara a la expectativa de ascenso, y superando este examen, se pasará a percibir el 50% de la diferencia entre su salario y el de la categoría superior.

Los exámenes se realizarán mediante pruebas acordes con la especialidad de que se trate, calificando una junta examinadora, compuesta por un representante de la empresa, un representante de los trabajadores o persona de plantilla en quien se delegue, de la misma especialidad del puesto a cubrir, y un técnico en la materia, designado por la empresa o por la Escuela de Formación Profesional más próxima. El ejercicio de este derecho sólo podrá promoverse una vez.

Artículo 11°.- Plantillas y escalafones.

Las empresas deberán exponer en el tablón de anuncios dentro del primer trimestre natural de cada año, el escalafón del personal, especificando, entre otros datos, la categoría profesional y la antigüedad.

Artículo 12°.- Ceses

El trabajador que se proponga cesar al servicio de la empresa, deberá comunicar a la misma por escrito duplicado, con diez días de antelación su cese, cuya copia deberá ser sellada y firmada por la empresa como acuse de recibo.

El trabajador en caso de no preavisar con los diez días de antelación establecido en el párrafo anterior para el cese voluntario, la empresa podrá descontar el importe equivalente a los días que faltan hasta completar el plazo de diez días establecido como preaviso.

La empresa preavisará al trabajador contratado temporalmente con una antelación mínima de 10 días a la fecha pactada de finalización del contrato. En caso de no preavisar, la

empresa abonará junto con la liquidación, un día por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de 10 días.

Artículo 13°.- Conductor repartidor

Es el profesional cuyas funciones son las de conducir vehículos de transporte, y de repartir, recoger, cargar y descargar paquetes y mercancías. Dicha categoría de conductor repartidor se asimila a todos los efectos a la de profesional de oficio de primera y segunda, en función de que precisen carnet de conducir de primera o segunda categoría respectivamente.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS

Artículo 14°.- Jornada Laboral

La jornada laboral, con carácter general, se fija en 40 horas semanales. Se reconoce que la jornada mercantil actual es de lunes a sábado, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor. El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal ininterrumpido de día y medio.

El cuadro horario de trabajo y calendario laboral deberá estar expuesto en los distintos centros de trabajo, conforme al modelo oficial.

Artículo 15°.- Vacaciones

El personal afectado por el convenio disfrutará de un permiso anual de vacaciones de 30 días naturales. Se disfrutará preferentemente durante los meses de verano - junio a septiembre, inclusive-. No obstante cuando razones de carácter extraordinario lo aconseje, las empresas podrán establecer un calendario de disfrute de vacaciones en períodos distintos a los señalados, con la conformidad del personal contratado, y en caso de disconformidad, en las fechas que se determine por el Juzgado de lo Social o arbitraje, en su caso

En principio las vacaciones deben disfrutarse de forma ininterrumpida. Sin embargo, de forma excepcional, cabe la posibilidad de la concesión de este descanso anual en dos períodos de la misma duración, bien a petición de los trabajadores, o por ineludibles exigencias del servicio.

Antes de primero de abril de cada año, se confeccionará por la empresa la relación de turnos de vacaciones figurando los trabajadores adscritos a cada turno, de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa, pero atendiendo a los motivos de índole personal y familiar. El importe del periodo de vacaciones habrá de hacerse efectivo siempre antes de comenzar su disfrute.

Cuando el personal adscrito a una empresa no haya cumplido los 365 días naturales que dan derecho a la percepción íntegra de las vacaciones, éstas se prorratearán en razón al tiempo trabajado, teniendo en cuenta que la fracción habrá de redondearse en beneficio del trabajador.

Artículo 16°.- Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio del trabajador: 21 días naturales
- Por nacimiento de un hijo: 3 días naturales
- Por fallecimiento de los padres, padres políticos, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos: tres días naturales. Si los familiares son hijos políticos, nietos y hermanos políticos: dos días naturales

En los casos previstos en los puntos 2 y 3 se ampliará el permiso hasta cinco días en el caso de que el trabajador deba desplazarse fuera de la localidad de residencia, debiéndose justificar el mismo.

- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario de padres, abuelos, hijos y cónyuge: 2 días naturales
- Por matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos del trabajador: 1 día natural
- Por el traslado del domicilio habitual: 1 día
- Para concurrir a exámenes reconocidos oficialmente de formación académica, profesional o social y que favorezcan el perfeccionamiento cultural y profesional del trabajador, el tiempo necesario que precise, con un máximo de 40 horas anuales.

Este permiso podrá fraccionarse en varios de menor duración a lo largo del año natural, sin que en ningún caso exceda de las 40 horas dentro del mismo año. En caso de que los exámenes superasen las 40 horas, las empresas podrán conceder el tiempo superior, pero con el carácter de permiso sin sueldo.

- Por asistencia a clínicas o consultorios médicos de la Seguridad Social o particulares, el tiempo necesario. Tanto cuando la visita sea para el trabajador, como para el cónyuge o hijos del trabajador, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos, se concederá el tiempo indispensable.

- Por asuntos propios: 2 jornadas laborables al año justificadas y con preaviso a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. No pudiendo exceder del 20% de los trabajadores de la plantilla el personal que disfrute al mismo tiempo de este permiso, concediéndolo la empresa por estricto orden de solicitud.

- Para las restantes licencias de carácter retribuido, se estará a lo dispuesto de la legislación vigente.

Artículo 17°.-Permisos, excedencias, y reducciones de jornada relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia

En estos temas se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V.-

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 18°.-Contratación

a.- Contratos de duración determinada.-

Contratos por obra o servicio.-

Será de aplicación esta modalidad contractual cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

Los trabajos con sustantividad propia, a título enumerativo, y no limitativo serán: ferias congresos, presentaciones de productos, estudios de mercado, nuevas rutas de venta y reparto, espectáculos, absorciones y fusiones de empresas, apoyo de apertura de nuevas sucursales, pintura y/o adecentamiento de locales, campañas publicitarias, ventas especiales, introducción de nuevas líneas de productos, campañas específicas, consolidación comercial en caso de creación o ampliación de un establecimiento, exposiciones, aniversarios, así como otras tareas comerciales que representen perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, sin que en ningún caso estos contratos excedan de dos años.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.-

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15.º.b. del Estatuto de los Trabajadores con la particularidad de que su duración máxima será de doce meses dentro de un período de dieciocho mensualidades.

Los trabajadores que hayan sido contratados al amparo de esta modalidad tendrán derecho al término de su contrato a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado.

b.-El contrato de trabajadores fijos discontinuos.

tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exija la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables. Con estos trabajadores se concertará el contrato a tiempo parcial indefinido de acuerdo con lo determinado para esta modalidad contractual en la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una duración temporal mínima legalmente establecida.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad siempre y cuando haya trabajo suficiente que justifique tal llamamiento.

El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con prestación de servicios continuados con preferencia sobre otros trabajadores contratados por tiempo determinado siempre que reúna las mismas condiciones que éstos y la capacitación necesaria para prestar tales servicios.

c.-Contratos formativos:

Contrato en prácticas.-

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

La retribución del trabajador será del 70, y 80% del salario correspondiente en el convenio colectivo, a la categoría profesional que corresponda durante el primer, y segundo año del contrato.

Contrato para la formación.-

La duración del presente contrato no podrá ser inferior a seis meses ni excederá de dos años.

Esta modalidad contractual será de aplicación a cuantos trabajadores cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente, y a cuantas categorías los admitan para desarrollar el citado puesto de trabajo.

d.-Contratos a tiempo parcial

Se estará a lo que disponga la legislación vigente

CAPÍTULO VI

DEL SALARIO

Artículo 19°.-Tabla salarial

Para el año 2001 es de aplicación la tabla salarial que figura en el anexo I del Convenio, consistiendo en un incremento del 3'4% en todos los conceptos correspondientes a las tablas del año 2000.

Para el año 2002., a las tablas resultantes el 31 de diciembre del 2001, se le incrementará el IPC real del 2001.

Artículo 20°.-Revisión salarial

Tanto para el 2001 como para el 2002, los incrementos serán revisado si al final de cada anualidad, al conocerse el IPC fuera superior al 3'4 (2001) o al IPC real del 2001 (para el 2002),en el porcentaje que le excediera, incrementandose con carácter retroactivo desde el 1 de enero de la anualidad correspondiente .

Artículo 21°.- Plus de promoción económica

Con efectos de marzo de 1996 quedó suprimida y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios.

No obstante se respetará como condición «ad personam» tal complemento a los trabajadores que vengán percibiendo cantidad alguna por este concepto y/o los que se encuentren en cursos de percibirla en el tramo temporal correspondiente. Los tramos son los determinados en el convenio que finalizó su vigencia el 31. 12. 95

La cantidad reconocida no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras retribuidas, así como tampoco será objeto de revisión alguna, manteniendo inalterable su cuantía, que permanecerá bajo la denominación «plus de promoción económica».

Artículo 22°.-Pagas extraordinarias

Verano y navidad.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias denominadas: Verano y Navidad, que la empresa abonarán a sus trabajadores cada año, y estarán integadas por el salario base del Convenio más la antigüedad y el plus de locomoción.

Estas gratificaciones se harán efectivas la primera, antes de 10 de julio y la segunda antes del 15 de diciembre de cada año. El período de devengo se producirá, la de verano del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 23°.-Paga de marzo

Marzo: Se establece una gratificación extraordinaria denominada "paga de marzo" que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año, y estará integrada por el salario base del convenio más la antigüedad. Esta gratificación se hará efectiva antes del 31 de marzo. El período de devengo se producirá del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 24°.- Gratificación de fiestas patronales.

Se establece una gratificación con motivo de las festividades tradicionales y consuetudinaria del Santo Patrón de cada localidad, consistente en quince días del salario convenio.

Artículo 25°.-Gratificación de vacaciones

A la entrada en vigor del convenio colectivo de 1997 dejó de devengarse esta gratificación. No obstante se respetará como condición «Ad personam», tal complemento a quienes ya lo venían percibiendo.

Artículo 26°.- Pagas del personal en servicio militar.

Los trabajadores comprendidos en edad militar, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, percibirá durante el periodo fijado para los deberes militares las gratificaciones fijas de junio y Navidad, en proporción al tiempo que, inmediatamente antes de su incorporación, hubiera permanecido en la empresa.

Artículo 27°.- Gratificación personal interprete

La empresa que habitualmente utilice los servicios de dependencia mercantil con la calificación de interprete, concederá una prima o gratificación del 15% del sueldo de la categoría profesional, por cada uno de los idiomas que hable correctamente. La empresa podrá exigir la presentación del diploma o título expedido por la academia o Institución, oficialmente reconocido, para el abono de dicha gratificación especial.

Artículo 28°.- Anticipos

El trabajador tendrá derecho a que la empresa le abone, en concepto de anticipo el 90% de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de formalizar la petición, cuyos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de hacer el pago, como a los demás trabajadores, de la retribución o emolumentos sobre los que fueren concedidos.

CAPÍTULO VII

COMPLEMENTO ECONÓMICO Y PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 29°.- Salidas, viajes y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar algún desplazamiento y por orden de la misma, a localidad distinta en que radique la empresa, percibirán con independencia de sus retribuciones, las siguientes cantidades: 4.669 pesetas la dieta completa, que corresponde a comida y pernocta fuera de la localidad, y 1.273 pesetas la media dieta, que corresponde a una comida.

Artículo 30°.- Plus de locomoción

Se establece un plus de locomoción de carácter extrasalarial, que percibirán los trabajadores con las pagas mensuales y que se fija en 9.068 pesetas.

Artículo 31°.- Uniforme y prendas.

Las empresas deben facilitar a todo el personal prendas de trabajo. Al personal que preste sus servicios en las secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior

al normal, así como al personal subalterno, se le facilitarán dos guardapolvos (uno de verano y otro de invierno), monos o prendas adecuadas al trabajo que realice.

Dichas prendas no se consideran propiedad del trabajador, y para su reposición, debe entregarse la prenda usada. La empresa podrá exigir que la prenda lleve grabados el nombre o anagrama de la misma, o de la sección. No se podrá deducir cantidad alguna a los trabajadores, ni obligarse a que los mismos las adquieran por su cuenta. Todos los gastos que se produzcan por esta causa correrán a cargo de las empresas.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE Y DE CONTENIDO ASISTENCIAL

Artículo 32º.- Seguridad e higiene

La empresa y los trabajadores vienen obligados a cumplir lo que determina la Ley sobre Seguridad e Higiene, y demás disposiciones vigentes sobre la materia. Se establece la obligación de realizar un examen médico anual.

Artículo 33º.- Complemento por enfermedad o accidente.

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.) por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, la empresa completará las prestaciones económicas obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones con el límite de 12 mensualidades.

Artículo 34º.- Capacidad disminuida.

El trabajador con capacidad disminuida por deficiencia física o psíquica acreditada, que no se halle en situación de dar el rendimiento normal a su categoría profesional, podrá ser trasladado a otro puesto en el mismo centro, con la retribución que le corresponda en la categoría laboral que últimamente desempeñase.

Artículo 35º.- Jubilación

Siempre que exista completo y previo acuerdo entre empresa y trabajador, éste se podrá acoger al sistema de jubilación anticipada a los 64 años, que establece el R.D. 14/81. En las mismas condiciones, o sea previo acuerdo con la empresa, el trabajador de 62 años puede acogerse a la jubilación parcial conforme a lo establecido en el R.D. 1991/84 de 31 de octubre.

Artículo 36º.- Auxilio por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a los derechohabientes el importe de 2 mensualidades, iguales a la última que el trabajador percibiese, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma. Se abonará únicamente cuando el trabajador difunto deje alguno de los familiares que a continuación se expresan y por orden de prelación que se indica: cónyuge, descendientes, hermanos huérfanos que estuviesen a su cargo, ascendientes trabajadores o pensionistas con tal de que sea sexagenario o incapacitado para el trabajo.

Artículo 37.- Póliza de accidentes por muerte o incapacidad permanente

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, revisarán la póliza vigente de accidentes de trabajo con la compañía de seguros, la cual cubrirá a todo el personal de plantilla al servicio de la empresa, y cuyos beneficiarios serán los herederos del trabajador fallecido en accidente de trabajo, siendo considerado como tal el que define la legislación vigente, y de forma que estos perciben la cantidad de 2.500.000 de pesetas. Asimismo las empresas contratarán póliza de accidentes de trabajo, por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por importe de 2.500.000 de pesetas. Esta nueva mejora social tiene efectos desde su establecimiento a partir del día 1 de agosto de 1.997.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38º.- Representación

Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente y en los acuerdos marco que rijan en la materia. Las empresas descontarán la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten, conforme al sistema administrativo regulado en el A.M.I.

En cuanto a las horas de permiso de los representantes sindicales, por obligaciones de su representatividad, se podrán establecer cómputos totales al respecto, siempre que así se pacte en cada empresa, de común acuerdo todas las partes interesadas.

Artículo 39.- Secciones Sindicales

Se podrán constituir secciones sindicales en las empresas, cuando las centrales sindicales cuenten con, al menos el 10 % de afiliación sobre la plantilla.

Artículo 40º.- Cláusula de inaplicación del régimen retributivo

Cuando una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica de la aplicación de los incrementos retributivos pactados en el presente convenio, podrá no aplicar los mismos de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimientos.

Si la empresa ha atravesado durante el año o años anteriores dificultades económicas, que se puedan constatar de sus cuentas anuales y precisara dejar de aplicar el incremento retributivo pactado, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto de los trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del convenio o de las correspondientes revisiones en el B.O.P.A.

Una vez efectuada tal comunicación, a la que se adjuntará la documentación precisa (balance, cuenta de resultados y memoria de situación y previsiones, o en su defecto, la que sustituya a ésta), así como si la hay, la propuesta correspondiente, se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un descenso de los salarios que se venían percibiendo, así como el período de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, este se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio. Si por el contrario, dichas negociaciones concluyen sin acuerdo, la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria que tratará de solventar las discrepancias.

En el supuesto de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, se designará un árbitro, con cargo a la empresa solicitante para que resuelva la cuestión planteada.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, se procederá conforme a lo establecido en el apartado anterior.

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.-

A los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el art. 26, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar los salarios anuales en función de las horas previsibles por las 40 horas semanales, 1.819 y 27 minutos.

Segunda.-

El presente Convenio ha sido suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios de Vidrio y Cerámica, y de las Centrales Sindicales de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) conforme las normas del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA FINAL

ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados el 9 de mayo de 2001 por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV); por la Unión General de trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

CLÁUSULA TRANSITORIA

Abono retribuciones.-

Se pacta expresamente que el abono de los atrasos del presente convenio se realice en la nómina del mes siguiente a su publicación den el BOPA.

ANEXO I

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º.-

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

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

3. Todo falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

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

Artículo 2º.-Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

9) la embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el empresa. la embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

ll) la disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) El acoso sexual.

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

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

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

Artículo 3: Sanciones

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

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

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

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

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

ANEXO II
TABLA SALARIAL 2001

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
JEFE DE PERSONAL	141.804	2.197.959
JEFE DE COMPRAS Y VENTAS	141.804	2.197.959
ENCARGADO GENERAL	141.804	2.197.959
JEFE DE ALMACÉN	135.484	2.002.903
JEFE DE GRUPO	129.507	2.007.363
JEFE DE SECCIÓN	123.692	1.917.230
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	122.191	1.893.959
VIAJANTE	123.692	1.917.230
CORREDOR DE PLAZA	122.191	1.893.959
DEPENDIENTE MAYOR (10% MAS QUE EL DEPENDIENTE)	123.671	1.916.893
DEPENDIENTE	112.428	1.742.632
AYUDANTE	106.184	1.645.844
(1) TRAB.EN FORMACIÓN (PRIMER AÑO)	S.M.I.	
(1) TRAB.EN FORMACIÓN (SEGUNDO AÑO)	S.M.I. + 10%	887.626
JEFE ADMINISTRATIVO	141.137	2.187.621
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	132.457	2.053.091
CONTABLE TITULADO O PROGRAMADOR	132.457	2.053.091
CONTABLE	123.692	1.917.230
CAJERO	123.692	1.917.230
TAQUIMECANÓGRAFO	123.692	1.917.230
OFICIAL ADMINISTRATIVO Y OPERADOR	117.014	1.813.711
AUX.ADMIN.,PERFORISTA,INTRODUCTOR	106.184	1.645.844
(2) AUXILIAR CAJA (PRIMER AÑO)	94.775	1.469.012
(2) AUXILIAR CAJA (2º AÑO)	100.356	1.555.516
(2) AUXILIAR CAJA (TERCER AÑO)	104.401	1.618.230
(2) AUXILIAR CAJA (A PARTIR DEL 4º AÑO)	109.204	1.692.660
JEFE DE TALLER	132.457	2.053.091
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	118.433	1.835.716
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	104.523	1.620.105
AYUDANTE DE OFICIO	96.882	1.501.671
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE 1ª	118.430	1.835.668
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE 2ª	104.523	1.620.105
CONDUCTOR MOTOCICLO	101.393	1.571.592
CAPATAZ	103.040	1.597.122
MOZO ESPECIALIZADO	99.532	1.542.743
MOZO	96.517	1.496.008
TELEFONISTA	96.517	1.496.008
CONSERJE	96.517	1.496.008
COBRADOR	101.394	1.571.608
VIGILANTE	104.650	1.622.077
PERSONAL DE LIMPIEZA	96.533	1.496.265

(1) Al contrato de formación se le descontará el porcentaje correspondiente al tiempo destinado a la formación

(1/2) Los cambios de importes/categorías serán de aplicación a los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

0200566