

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE AZULEJOS,
PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS DE LA PROVINCIA DE
CASTELLÓN**

AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

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

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

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

Art. 2- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el art. 2-1-a) del Estatuto de los Trabajadores.

VIGENCIA Y DURACION

Art. 3- El presente Convenio surtirá efectos a partir de los veinte días de la fecha de su firma, salvo en materia económica que será aplicable a partir del 1 de Enero de 2002 y en cualquier otra materia regulada en este Convenio para la que expresamente se pacte vigencia distinta. Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2003.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación formal, al término de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio, perderán sus efectos las cláusulas obligacionales quedando prorrogadas las de carácter normativo, en los términos del Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995.

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Art. 4- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

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

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo,

considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

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

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

RETRIBUCIONES Y REVISION

Art. 5.- Para el año 2002 el salario del personal afectado por el presente Convenio es el que figura en la Tabla de Salarios mensuales y diarios, resultante de aplicar un incremento del 2,5% a las Tablas salariales actualizadas de 2001, que se incluye como Anexo I del Convenio.

Para el año 2003 el salario será el resultante de aplicar a la anterior Tabla de Salarios o, en su caso, a la revisada según lo previsto en el párrafo primero del artículo 6, el incremento de un porcentaje igual a la cifra del IPC que prevea el Gobierno para dicho año más 0,7%.

El aumento que representan estos salarios con respecto a los aplicables según la Tabla de Salarios del año respectivamente precedente, con la correspondiente revisión, si hubiese tenido lugar, tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

El importe de los destajos, tareas, primas e incentivos se incrementará para 2002 en un 2,5 % y para los años 2003 en un porcentaje igual a la cifra de IPC que prevea el Gobierno más 0,7 %.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación del presente convenio se pagarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el B.O.P.

Art. 6.- El crecimiento de los salarios pactados para los años 2002 y 2003 será igual al IPC que certifique el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año, más 0,5% y 0,7% respectivamente, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los incrementos salariales pactados en el artículo anterior.

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

Tal incremento, se abonará con efecto de 1 de enero del año 2002 sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y demás conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados. El mismo criterio se aplicará para el año 2003.

Art. 7.- El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente; en todo caso se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

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

El pago podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal. Cuando el pago se haga a través de entidades de crédito se efectuará preferentemente por alguna que tenga oficina en la localidad de residencia del trabajador; si el trabajador residiese en lugar donde no hubiera entidad de crédito, el pago se realizará en efectivo salvo que por disposición legal o administrativa se ordenase otra cosa.

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

Art. 8.- Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la Tabla II del Convenio.

Art. 9.- El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en la Tabla III del Convenio.

Los pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad, se pagarán a razón de 3,45 € por día trabajado.

Art. 10.- Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, serán de 30 días y se pagarán sobre la base de la columna "Mensual y pagas" de las Tablas I y II del Convenio, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

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

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

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa. Los períodos de devengo serán los siguientes: Verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

Las empresas adaptarán sus actuales períodos de devengo a los establecidos en el Convenio para las pagas que deban pagarse en el año 2003.

La paga de verano se pagará el último día hábil de la primera quincena del mes de Julio y la de Navidad, antes del día 21 de Diciembre.

Art. 11.- La paga denominada de fin de ejercicio se pagará según la columna "Mensual y pagas" de la Tabla I.

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

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

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

Art. 12.- El personal con contrato temporal percibirán, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días o antes si alcanzan el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

Art. 13.- En las empresas que trabajen con un sistema de actividad medida no se admitirán como exigibles rendimientos superiores al óptimo definido en cada sistema.

Art. 14.- El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en un modelo único para todo el sector. Dicho recibo será confeccionado por ASCER en forma de talonario numerado con su correspondiente matriz. El modelo de "Recibo de finiquito" fue publicado como Anexo en el Convenio Colectivo vigente para 1.985 y 1.986 en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, número 453, de 9 de Abril de 1.985, para conocimiento de todo el personal y sus representantes sindicales. El talonario estará a disposición de la Inspección de Trabajo.

Art. 15.- El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos, percibirán un plus del 40% del salario base Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán un plus del 30% del salario base Convenio durante la vigencia del mismo.

En ambos casos este plus será compensable y absorbible con las primas que vinieran percibiendo el citado personal.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Art. 16.- Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 3,88 € diarios, con exclusión de domingos y días laborales no trabajados; a estos efectos, no se considera como no trabajados el sábado, en el caso de empresas que tengan establecida la jornada laboral de lunes a viernes. Estos suplidos se pagarán sin distinción de categorías profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

La comisión mixta del convenio establecerá una fórmula de cálculo para prorratear el total anual de este suplido a razón de 26 días mensuales por 11 mensualidades.

Art. 17.- Los importes de las dietas por desplazamientos previstos en el art. 145 y siguientes de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica serán los siguientes:

Dieta entera: 21,99 €
Media dieta: 8,45 €
Kilometraje: 0,17 €/km.

Art. 18.- Cláusula de inaplicación salarial

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados puedan ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de los anteriores, a los trabajadores directamente, y a la Comisión Paritaria del Convenio su autorización para no aplicar los incrementos pactados, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia (para el año 2002) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

- 1.- Presentación de cuentas auditadas que acrediten fehacientemente pérdidas en el último ejercicio superiores al 10% de la facturación.
- 2.- Presentación de solicitud de declaración de situación legal de suspensión de pagos, junto con el correspondiente auto de admisión.
- 3.- Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte como mínimo a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo periodo de consultas.

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

- Memoria explicativa.
- Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
- Cartera de pedidos, plan de viabilidad y situación financiera.
- Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

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

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

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 19.- La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1776 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

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

Art. 20.- El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante el correspondiente correturnos.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio de fecha 28 de Mayo de 1.984, según Anexo.

Art. 21.- Se mantiene el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

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

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

Art. 22.- Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.
- Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.
- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

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

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

Art. 23.- El personal disfrutará durante el año de vigencia del Convenio de unas vacaciones anuales de 35 días naturales, retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del Convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se

incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por cien del incremento que resulte del Convenio.

En los supuestos de accidentes de trabajo con lesión traumática que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

Las vacaciones comenzarán en lunes o en día primero de mes, siempre que reúnan la condición de ser laborables, salvo pacto en contrario.

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

En el año 2002 las vacaciones que se disfruten en su totalidad durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre tendrán garantizados 25 días laborables efectivos de trabajo.

Para el año 2003 las vacaciones serán de 35 días naturales, de los cuales 25 deberán ser efectivos de trabajo, y ello con independencia de las fechas en que se disfruten.

El calendario será establecido de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, debiendo estar, necesariamente, elaborado y expuesto en el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del Convenio.

El personal, a partir de la entrada en vigor del Convenio, conocerá la fecha de las vacaciones que le correspondan, como mínimo dos meses antes del comienzo de su disfrute.

Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia, aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar, salvo que por sus representantes y la empresa se pactase modalidad distinta, y las siguientes previsiones:

- El personal con hijos en edad escolar tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- Los padres e hijos que trabajen en una misma empresa tienen preferencia para disfrutar sus vacaciones en el mismo período.

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

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

Art. 24.- Se crea una comisión mixta tripartita: representación empresarial, laboral y de la Administración a la que serán sometidos los supuestos de posible incumplimiento de lo previsto en el artículo anterior de este convenio.

Dicha comisión, a petición de cualquiera de las partes, recabará la oportuna documentación de las empresas, remitiéndola a la Inspección de Trabajo para que,

en su caso, actúe en los supuestos de vulneración de la normativa general y convencional sobre la materia.

Art. 25.- En materia de licencias, se establecen las siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.
- b) Dos días por traslado del domicilio habitual y tres días por traslado de domicilio a otra población.
- c) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijos.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de padre o madre y dos cuando esta contingencia afectara a parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad grave, tres días cuando se trate del padre o madre y dos cuando se trate de parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entiende por enfermedad grave aquella que conlleve hospitalización.
Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.
- e) Tres días en caso de nacimiento de descendencia.
- f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c), d) y e), el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria.
- g) El día del bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.
- h) El día del matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos.
- i) El primer día del examen de conducir, retribuido. Los otros días de examen sin retribuir.
- j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.
- k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en los apartados c) y d) de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditado y mientras dure esta situación.
- l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.
- m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquel ha emitido volante de remisión al especialista.
- n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

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

Art. 26.- El período legal de licencia por maternidad en el supuesto de parto simple se incrementa hasta dieciocho semanas. Durante este período la trabajadora percibirá el 100% de su salario. Este tiempo se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

Art. 27.- Con ocasión del nacimiento de un hijo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento. El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya.

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

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

Art. 28.- El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el art. 25 j) de este convenio.

Asimismo, tendrán derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin.

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

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

Tabla informativa de licencias y permisos

CONCEPTO	DÍAS REMUNERADOS	DÍAS SIN REMUNERAR
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales	
Traslado a otra población	3 días naturales	
*Fallecimiento de cónyuge o hijos	3 días naturales	
*Enfermedad grave del cónyuge o hijos	3 días naturales	Tiempo necesario

*Fallecimiento de padre o madre	3 días naturales	
*Enfermedad grave de padre o madre	3 días naturales	Tiempo necesario
*Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	
*Enfermedad grave de parientes segundo de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	3 días naturales ó 2 días, según grado	Tiempo necesario
*Fallecimiento de cónyuge o hijos con desplazamiento fuera de la provincia	4 días naturales	
*Fallecimiento de padre, madre o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad con desplazamiento fuera de la provincia	4 días naturales	
*Nacimiento de hijos	3 días naturales	
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural	
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día	
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico	Los días necesarios	
Visita al médico especialista (remitido por médico de	Tiempo necesario	
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista)	Tiempo necesario	
Carnet de conducir	1 ^{er} día retribuido	Resto de días
Tratamientos oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo)	Máximo de 40 horas al año	

ACCION SINDICAL

Art. 28.- Los comités de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

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

- . En empresas de hasta 100 trabajadores: 20h.
- . En empresas de 101 a 250 trabajadores: 25h.
- . En empresas de más de 250 trabajadores: 35h.

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

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

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

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

6.- Tampoco se computarán las de los miembros de la representación de los trabajadores en la comisión deliberadora del convenio nacional o provincial del sector, para las sesiones oficiales.

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

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

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa.

Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de Secretario Local, Comarcal o Provincial o Secretario de la Federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

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

8.- En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de los trabajadores y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de trabajadores

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

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

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

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

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

Art. 30.- El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa. El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 trabajadores en que la Central o Sindicato tenga como mínimo una afiliación del 10% del total de los trabajadores o 12 trabajadores afiliados.

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

Desde el día 1 de enero de 2003, y con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquél.

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité o Delegados de Personal y un crédito horario mensual según la siguiente escala:

Empresas de hasta 100 trabajadores...24 h.

Empresas de 101 a 250 trabajadores...28 h.

Empresas de más de 250 trabajadores...30 h.

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

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

Art. 31.- En las empresas en las que no haya delegado sindical acreditado, los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente que la empresa descuente la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al delegado sindical.

Art. 32.- Los trabajadores con cargo sindical provincial o comarcal, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia los trabajadores deberán presentar a la empresa certificación de la Central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

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

Art. 33.- Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o delegados sindicales, en su caso, un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o persona que los emite.

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

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

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá

reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

Art. 34.- Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación.

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

Art. 35.- Las empresas que hayan de proceder a la suspensión o extinción de las relaciones laborales por causas tecnológicas, según el procedimiento que para estos casos señala el Estatuto de los Trabajadores, darán acceso al comité de empresa, delegados de personal y representantes legales de los Sindicatos legalmente constituidos con implantación en la empresa, a la documentación necesaria para que aquellos puedan hacer las comprobaciones pertinentes y además realizar su informe.

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

COMISION MIXTA DEL CONVENIO.- COMISION DE SEGURIDAD Y SALUD

Art. 36.- Se crea la Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son:

- a) La interpretación auténtica del Convenio, como continuadora y legítima representante de la Comisión deliberadora, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el "B.O.P."
- b) El arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la Jurisdicción y Autoridad Laboral.
- d) Estudio y Resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación anticipada prevista en el texto articulado de este Convenio.
- e) Examinar, estudiar o aprobar los casos que le plantean tanto los Delegados de Personal, Comités de Empresa o Delegados Sindicales, como la Dirección de la Empresa, respecto a:
 - 1.- Productividad.
 - 2.- Mecanización.
 - 3.- Inversiones de creación de nuevos puestos de trabajo.
 - 4.- Economía de las empresas del sector.
- f) Estudio de las formas de contratación en el sector. Para realizar esta función la Comisión se reunirá con una periodicidad mensual.
- g) Estudio de la viabilidad de la acumulación horaria de los representantes sindicales con carácter sectorial.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán someter al conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio cuantas dudas, discrepancias y conflictos se deriven de la interpretación y aplicación del Convenio antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción Laboral.

Art. 37.- La Comisión Mixta Paritaria buscará una fórmula que haga posible a los trabajadores a prima o destajo tener información diaria del rendimiento de su trabajo.

Art. 38.- La Comisión Paritaria del Convenio se compondrá de Presidente, Secretario, cuatro vocales representantes de los Empresarios y cuatro de los trabajadores, designados respectivamente por las partes firmantes del Convenio.

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

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

Art. 39.- La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá al menos una vez cada dos meses o siempre que la convoque el presidente a instancias de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmante del convenio.

Art. 40.- Se crea la comisión paritaria de salud laboral para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1.- Examinar y, en su caso, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector provincial de azulejos y pavimentos cerámicos, elaborados en el grupo de trabajo creado según el art. 21.a) del convenio de 1.978.

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

3.- Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos según lo previsto en el art. 116 de la Ordenanza Laboral vigente en la actualidad.

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

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

6.- Cualquier miembro de la comisión paritaria que recoge el actual convenio podrá acceder a las empresas del sector, previo aviso a la dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de empresa, delegado de personal, sección sindical, comité de seguridad y salud o cualquier otro cargo que regule la nueva normativa, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la dirección de ésta delegue.

7.- Delegados/as de Prevención. En aquellas empresas en las que no existan representantes de los trabajadores se podrán nombrar delegados de prevención, en los términos que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dispondrán de un crédito horario adicional sobre lo previsto en aquella Ley de 4 horas mensuales.

Art. 41.- Las partes firmantes de este convenio manifiestan su voluntad de proceder a la creación de una comisión paritaria, cuyo objeto sea el estudio de viabilidad de la constitución de una Fundación, que a semejanza de la existente en el ámbito del Convenio de la Construcción del Principado de Asturias, gestione los fondos que se destinen a los fines de acción social que sus estatutos determinen.

Esta materia será objeto de negociación paralelamente a la aprobación del Convenio General.

JUBILACION

Art. 42.- Los trabajadores que en 2002 cumplan 60 años de edad y pidan la baja en la empresa por jubilación anticipada, recibirán una indemnización por este concepto de 5.138,04 euros.

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

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

Los trabajadores que durante 2002 tuvieran 60 años cumplidos y no hubieran adquirido cotización suficiente para devengar pensión de jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones por jubilación si solicitan la baja en el plazo de sesenta días desde que alcanzasen la cotización mínima.

El importe de las indemnizaciones para 2002 será el siguiente:

- Trabajadores de 60 años.....5.138,04.-€
- Trabajadores de 61 años.....4.664,82.-€
- Trabajadores de 62 años.....4.208,48.-€
- Trabajadores de 63 años.....3.735,15.-€

Art. 43.- Los trabajadores del sector, en las condiciones previstas en la legislación de referencia para cada caso, podrán optar a la jubilación anticipada mediante contrato de relevo al cumplir los 63 años de edad; y, en su caso, a los 64 años mediante contrato de sustitución.

CONTRATACION

Art. 44.- La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1º.- Las condiciones establecidas en este convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados, incluido a los jóvenes de primer empleo.

2º.- Las empresas afectadas por el convenio podrán contratar a los trabajadores según las modalidades de contratación en vigor durante las fechas de efectos del presente convenio.

3º.- Contrato eventual

En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de producción que regula este convenio, la duración de este contrato será, como máximo, de 12 meses dentro de un período de 18. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Esta disposición será de aplicación a los contratos eventuales celebrados a partir de 1 de enero de 2002.

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

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

4º.- Contrato de formación

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

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

Los trabajadores contratados en virtud de contratos de formación, percibirán su retribución según el nivel profesional asignado, y con arreglo al 100% de las tablas del Convenio, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5º.- Contrato en Prácticas

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

6º.- Los contratos de trabajo deberán ser visados por la Oficina de Empleo. La dirección de la empresa facilitará obligatoriamente todos los meses una relación de los contratos visados indicando su duración y tipo de contrato; y, además, mediante autorización del trabajador una copia del contrato a los representantes de los

trabajadores y al delegado sindical nombrado según lo previsto en el art. 30 del Convenio.

7º.- En el futuro Convenio General se recogerán las indemnizaciones previstas en los puntos anteriores en materia de finalización de contratos temporales.

Art. 45.- Preaviso por extinción de contratos.

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

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

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada día de preaviso incumplido.

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

- Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días
- Contratos de duración indefinida:
 - Técnicos, un mes.
 - Resto de trabajadores, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Art. 46.- Contratación con empresas de trabajo temporal.

- a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.
- b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por causa de acumulación de tareas o exceso de pedidos, por más de seis meses dentro de un período de doce. Tal limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión.
- c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia

entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrateo antes expresada.

Art. - 47

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

- 1) Identificación del curso formativo recibido.
- 2) Institución o Gabinete que lo impartió.
- 3) Número de horas invertidas en la acción formativa.

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

Art. 48.- Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo y para ello es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 49.- Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una Entidad Aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

- 1).- Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.005,06 €.
- 2).- Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 24.040,48 €.

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

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

5.A) Por Invalidez Permanente Parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el siguiente baremo:

	<u>Derecha</u>	<u>Izquierda</u>
-Pérdida total del brazo o de la mano	60%	50%
-Pérdida total del movimiento del hombro	25%	20%
-Pérdida total del movimiento del codo	20%	15%
-Pérdida total del movimiento de la muñeca	20%	15%
-Pérdida total del pulgar y del índice	30%	25%
-Pérdida total de tres dedos comprendiendo el pulgar y el índice	37%	32%
-Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar y índice	25%	20%
-Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea al índice	30%	24%
-Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	23%	18%
-Pérdida total del pulgar sólo	22%	18%
-Pérdida total del índice sólo	15%	12%
-Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16%	12%
-Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20%	15%
-Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5%	13,5%
-Pérdida de la falange distal de otro dedo	8%	6%
-Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5%	9,5%
-Pérdida total de una pierna o de un pie	50%
-Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	30%
-Pérdida total del pulgar de un pie	10%
-Pérdida de la segunda falange del pulgar	4,5%
-Pérdida total de otro dedo del pie	5%
-Pérdida parcial de otro dedo del pie	3.5%
-Ablación de mandíbula inferior	30%
-Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular	30%
-Sordera completa de un oído	15%
-Sordera completa de los dos oídos	60%
-Fractura no consolidada de una pierna o de un pie	25%
-Fractura no consolidada de una rótula	20%
-Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla	20%
-Acortamiento por lo menos de cinco centímetros		

de un miembro inferior

..... 15%

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

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

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

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

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

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

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

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

Las empresas deberán tener concertada la póliza antes del día 1 de Junio de 2002. Si transcurrido dicho plazo se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente.

El pago de las cantidades convenidas para el caso de muerte sustituye al socorro por fallecimiento establecido en el art. 139 de la Ordenanza. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá una duración de dos años. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta el 30 de Septiembre del año 2.004.

Art. 50- La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total o Parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

Art. 51- Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas solo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los

trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

Art. 52.- Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán, durante su vigencia, despedir trabajadores/as por razón de mecanización de su proceso de producción.

Art. 53.- El cambio de titularidad de una empresa o centro de trabajo no extinguirá por si mismo la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio al comité de empresa o delegados de personal, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones legales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Art. 54.- La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

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

Art. 55.- En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, los siguientes trabajadores:

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

Art. 56.- Ningún trabajador podrá ser sancionado, discriminado o despedido por razón de participar en el proceso de elecciones sindicales de su empresa.

Art. 57.- Reconocimiento médico. Con carácter anual y obligatorio se realizará un reconocimiento médico general a todos los trabajadores del sector sin distinción de sexo, a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, servicios médicos de empresa o mutuas patronales. Del resultado de este reconocimiento, se dará traslado al trabajador.

Art. 58.- El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

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

Art. 59.- En aquellos aspectos en que no se oponga a normas de rango superior, en calidad de derecho supletorio respecto del presente convenio y de lo regulado por el

Laudo Arbitral de 18 de octubre de 2001, subsistirá la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 60.- Formación continua

1º) Las acciones formativas a que se refiere el presente capítulo son las que se desarrollen dentro del marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua en los planes agrupados concertados, desarrollados conjuntamente por las partes firmantes de este convenio al amparo de las convocatorias efectuadas por la Fundación Tripartita para la Formación Continua, y destinados a atender necesidades de formación continua de un conjunto de empresas que agrupe, al menos, a 100 trabajadores o que, ocupando a 100 o más, decidan incorporar su plan de formación a uno de tales planes agrupados.

2º) Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, los planes de formación del artículo anterior deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Preferencia de los planes que reúnan alguna o algunas de las siguientes condiciones: formar parte de planes estratégicos en materia de recursos humanos; estar dirigidos a la mejora de la competitividad y del empleo; incorporar acciones para adaptar los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas y procesos de producción; propiciar la participación de mujeres, trabajadores mayores de 45 años y trabajadores no cualificados; estar dirigidos a la mejora de la gestión, especialmente de las PYMES; estar orientados a corregir o prevenir desequilibrios entre oferta y demanda de cualificaciones; atender a la adaptación de trabajadores a nuevas demandas de cualificación que puedan ser objeto de certificación o diploma.

b) Prioridad en las acciones formativas a desarrollar: Aquellas que en el ámbito de cada plan de formación sean consideradas más convenientes por los promotores del mismo, aportando las razones en que se basan. Con carácter orientativo se señalan: La incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificaciones de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes; aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional; y mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

c) Orientación preferente a colectivos afectables por reconversión o reciclaje profesional o movilidad funcional; introducción de nuevas tecnologías o especializaciones; cambios de proceso o de producto; introducción de controles o sistemas de aseguramiento de la calidad o de mejoras de gestión.

d) Disponibilidad de centros o entidades de formación propios de las empresas o de las organizaciones firmantes, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en los planes de formación, y satisfagan las exigencias de control de calidad que se establezcan y en particular las resultantes de estudios sectoriales hechos a ese fin.

3º) El régimen de permisos individuales para formación se ajustará a lo previsto en el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la asistencia a los cursos de formación continua de los planes agrupados establecidos conjuntamente por las partes firmantes de este convenio dentro de las convocatorias que efectúe la Fundación

Tripartita para la Formación Continua durante la vigencia del mismo, salvo que haya razones técnicas, organizativas o de producción en contrario. Para ello, el 50 % de las horas netas empleadas en la acción formativa se hará dentro de la jornada laboral o se deducirá de la misma, a elección de la empresa, con las siguientes condiciones:

1.- Los trabajadores con derecho a esta previsión no superarán anualmente el 10 % del total de la empresa, o un trabajador en el caso de empresas con menos de 10 trabajadores.

2.- La participación en la acción formativa debe responder al acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

3.- El curso debe ser de materia que sirva para mejorar la formación para el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, para facilitar su movilidad funcional dentro del grupo en que esté situado o para posibilitar su ascenso.

4.- El tiempo a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas para cada trabajador participante, que en ningún caso serán acumulables.

5.- El trabajador deberá acreditar ante la empresa la asistencia a la acción formativa de que se trate.

Las horas de coincidencia con la jornada laboral o de deducción de la misma que, según lo que antecede, sean a cargo de la empresa, se remunerarán con el salario y complementos salariales correspondientes al tiempo de trabajo ordinario.

6.- Se constituye, durante la vigencia del capítulo de formación continua y salvo lo previsto en el artículo siguiente, la comisión paritaria de formación que estará compuesta por seis representantes de cada una de las dos partes firmantes del convenio y estará presidida rotativamente por un representante de una u otra parte. Tendrá las siguientes funciones, en cuanto sean legalmente posibles:

a) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua agrupados a que se refiere el punto 2 del presente artículo.

b) Aprobar el contenido de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa y elevarlos a la Fundación Tripartita para la Formación Continua para su financiación.

c) Distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación continua promovidas conjuntamente o por acuerdo por las partes firmantes del convenio.

d) Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades del ámbito funcional de este convenio.

e) Emitir informes a iniciativa propia o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

f) Estimular la realización de estudios para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de la industria azulejera para procurar adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas.

g) Resolver las discrepancias que pudieran surgir entre las representaciones de ambas partes firmantes respecto del contenido de los planes de formación.

h) Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los permisos individuales o retribuidos de formación.

i) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

7.- La comisión paritaria del Convenio, o la sectorial en su caso, traspasará

sus funciones a la fundación que se pudiera constituir y cuyo objeto y actividades incluyan la formación profesional y, en especial, la formación continua.

8.- La vigencia de este capítulo se extiende hasta la finalización de la del actual Acuerdo Nacional de Formación Continua, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa. Las organizaciones firmantes podrán prorrogar expresamente o renegociar el Capítulo en función de un nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse. A tal objeto las partes se comprometen a iniciar la negociación de la prórroga o nuevo acuerdo en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del nuevo Acuerdo Nacional o de su prórroga.

Disposiciones finales

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

Segunda.- El presente convenio se suscribe, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) de la provincia de Castellón; y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores; habiéndose reconocido recíprocamente la condición de interlocutores válidos y legitimación suficiente.

ANEXO I

TABLA I (2002)		
NIVELES	Mensual y pagas	JORNAL
II	869.00 €	28.57 €
III	765.92 €	25.18 €
IV	753.61 €	24.78 €
V	732.71 €	24.09 €
VI	715.81 €	23.53 €
VII	705.09 €	23.18 €
VIII	694.38 €	22.83 €
IX	690.78 €	22.71 €
X	687.12 €	22.59 €
XI	687.12 €	22.59 €
XII	687.12 €	22.59 €
XIII	603.38 €	19.84 €
XIV	593.83 €	19.53 €

TABLA II : ANTIGÜEDAD 2002	
AÑOS	MENSUAL Y PAGAS
2	24.55 €
4	49.09 €
9	83.43 €
14	117.80 €
19	152.14 €
24	186.53 €
29	220.92 €
34	245.43 €

	2002 euros
Plus art. 41	3.88 €
Dieta	21.99 €
½ Dieta	8.45 €
Kilometraje	0.17 €
Plus Toxic..Peliqr..etc.	3.45 €
Indem.Jubilación	Incremento 2.50 %
Destaios.primas. etc.	Incremento 2.50 %

TABLA III**PLUS NOCTURNIDAD 2002**

NIVELES	IMPORTE
II	7,16 €
III	6,28 €
IV	6,21 €
V	6,02 €
VI	5,88 €
VII	5,80 €
VIII	5,73 €
IX	5,69 €
X	5,66 €
XI	5,66 €
XII	5,66 €

IMPORTE DE HORAS EXTRAS 2002

1.- SALARIO DE CONVENIO MAS ANTIGÜEDAD INCLUSO PARTES PROPORCIONALES DE PAGAS EXTRAS Y BENEFICIOS.

NIVEL	SIN ANT.	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS	29 AÑOS	34 AÑOS
II	12,35 €	12,67 €	13,05 €	13,54 €	14,03 €	14,57 €	15,01 €	15,51 €	15,87 €
III	10,88 €	11,19 €	11,55 €	12,05 €	12,55 €	13,05 €	13,52 €	13,98 €	14,39 €
IV	10,67 €	11,01 €	11,38 €	11,85 €	12,37 €	12,85 €	13,36 €	13,86 €	14,21 €
V	10,36 €	10,71 €	11,07 €	11,56 €	12,06 €	12,57 €	13,05 €	13,55 €	13,89 €
VI	10,12 €	10,47 €	10,80 €	11,32 €	11,80 €	12,32 €	12,80 €	13,28 €	13,64 €
VII	9,95 €	10,32 €	10,67 €	11,17 €	11,65 €	12,17 €	12,64 €	13,15 €	13,49 €
VIII	9,80 €	10,16 €	10,50 €	10,99 €	11,52 €	11,99 €	12,47 €	12,97 €	13,34 €
IX	9,74 €	10,08 €	10,45 €	10,94 €	11,43 €	11,93 €	12,40 €	12,92 €	13,26 €
X,XI,XII	9,66 €	10,03 €	10,37 €	10,88 €	11,37 €	11,88 €	12,36 €	12,85 €	13,20 €

2.- COMPLEMENTOS SEGÚN CONVENIOS ANTERIORES

3.- PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD: 0.90 €

4.- PLUS DE NOCTURNIDAD: 0.51 €