

1981

Convenio General presentado

por L. A. B.

como material de debate



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT10054

Constituent General Presentation

Por J. A. B.

Como material de debate



**CRITICA A LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
PREVISTA POR EL ESTATUTO DEL TRABAJADOR.**

La regulación de la Contratación Colectiva a través del Estatuto del Trabajador, persigue la instrumentalización de la Negociación Colectiva como arma al servicio de la Burguesía tendente a facilitar la desmovilización obrera, condición imprescindible para hacer realidad la salida a la crisis proyectada por el Gran Capital.

Desde el inicio del título III del Estatuto de los Trabajadores- DE LA NEGOCIACION Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS se hacen evidentes los objetivos que se persiguen:

- Se prevé la posibilidad de introducir en los Convenios normas que "permitan regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten". Art.-82 apartado 2.-

Con este apartado se pueda cortar cualquier brote de conflictividad laboral, siendo especialmente peligroso tanto por lo que supone, como por la posibilidad de las burocracias sindicales de pactar "acuerdos por arriba", que anulen las iniciativas de enfrentamiento surgidas en los centros de trabajo.

- Oficializa la introducción de los conceptos de productividad- Art.82 apartado 2.-

- Fija la posibilidad de estructurar la Negociación Colectiva poniendo traves a la "negociación articulada", primando la negociación por arriba (ES-TATAL), donde se pueden fijar "las materias que no podran ser objeto de negociación en ámbitos inferiores"- Art. 83, apartado 2.-

- La intencionalidad de este art. es evidente, se intenta privilegiar la negociación por arriba, alejada de los centros de trabajo, siempre más controlable por las burocracias de los Sindicatos, al tiempo que intentan limitar la "cascada" de Convenios desde ámbitos superiores al de la Empresa, evitando con ello la conflictividad creada por los mismos.

- Dentro del ámbito de la Empresa, admite como interlocutores válidos en materia de negociación a las Secciones Sindicales Art. 87, posibilitando la marginación de las tendencias minoritarias dentro del Comité de Empresa, dando opción al empresario a elegir - según convenga a sus intereses- entre Comités o Secciones Sindicales,

- Abre la posibilidad de negociar Convenios en ámbitos interiores a la Empresa -Art. 87, - lo que favorece la dimisión de los trabajadores, fomentando descaradamente el corporativismo.

- Tendrán derecho a formar parte de las Mesas Negociadoras de ámbito superior a la Empresa, los sindicatos, federaciones, o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 16% de los miembros del Comité o Delegados de personal a que se refiere el Convenio -Art.87- .

Del presente Art. se deriban una serie de efectos negativos para las organizaciones sindicales consecuentes:

+ El alto porcentaje necesario para estar presente en las Mesas Negociadoras, suponiendo, una marginación para las organizaciones en período de consolidación

+ La marginación de todos los trabajadores no afiliados -90%- el veto a la presencia de la coordinación de comités en las mesas negociadoras.

- En su art. 92 apartado 2 dice: El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que existan especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

De contradicciones se pueden calificar las declaraciones de principios efectuadas por el Gobierno, declarando que el Estatuto de los Trabajadores pretende liberalizar las relaciones laborales, dando el protagonismo de las mismas a las centrales Sindicales y Patronales reduciendo el intervencionismo Estatal. Lo que realmente hace es mantener un instrumento en sus manos para homogeneizar la situación laboral, así como para intervenir en situaciones conflictivas donde las luchas obreras se hayan radicalizado, mediando en favor de los intereses del capital.

Entendemos que es imprescindible que los militantes de L.A.B. tengamos en cuenta todos estos aspectos negativos a la hora de abordar la Negociación Colectiva. El intento de marginación de los colectivos obreros consecuentes, la introducción de cláusulas divisionistas y el alejamiento de los centros de decisión -Masas Negociadoras- de los trabajadores, debe de servirnos de escudo para profundizar en los medios para conseguir que la negociación en todos los aspectos que conciernen a los trabajadores, sean llevados con la intervención directa de los mismos. En ese sentido recalamos la vital importancia que adquiere el que toda plataforma de Convenio presentada por L.A.B., sea producto de un debate de toda la afiliación del sector, intentando que en el mismo intervengan el mayor número de trabajadores posible, sin distinción de afiliación.



**CONVENIO GENERAL PRESENTADO POR L.A.B., COMO
MATERIAL DE DEBATE AL CONJUNTO DE SU MILITANCIA**

ART. 19. AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y trabajadores comprendidos dentro del sector.

ART. 20. AMBITO TERRITORIAL.- Este Convenio será de aplicación en la provincia de Guipúzcoa.

ART. 30. AMBITO PERSONAL.- Las condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores salvo a los que desempeñan el cargo de consejeros en Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad, de Alta Dirección o Alta Gestión en la Empresa.

ART. 40. AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de Enero de 1.981 y durará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

ART. 50. GARANTIAS PERSONALES.- Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio.

No causarán baja en la plantilla de la Empresa, excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención debida a su participación en manifestaciones, huelgas, o cualquier otro motivo político, ni por los delitos previstos en la Ley del Automóvil.

CLASIFICACION DEL PERSONAL

El tema de la Clasificación de personal viene tratado por las correspondientes Ordenanzas Laborales, no tratándose generalmente en los Convenios. Normalmente vienen distribuidos en los siguientes apartados:

- Por razón de permanencia al servicio de la Empresa: Trabajadores fijos; Contratados por tiempo, expreso o fútilo, o por obras y servicios; Eventuales; Interinos; Contratados a tiempo parcial. Se deberá tender a que todos los tipos de contratación se realicen con carácter de fijos.

- Clasificación del personal. Este apartado puede ser regulado en el ámbito de la Empresa por la realización de valoraciones de puestos de trabajo. En estos casos es de vital importancia incluir un artículo en Convenio en el siguiente sentido:

ART. 60. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.- De establecerse la valoración de puestos de trabajo, ninguno de los puestos valorados percibirá menores ingresos que antes de la valoración.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo sean valorados por debajo de sus ingresos anteriores, conservarán dichos ingresos a título personal, siendo incrementados en posteriores negociaciones en el mismo porcentaje que el resto de las percepciones salariales.

ART. 78. INGRESOS.- La Dirección del Centro de trabajo conjuntamente con el Comité de Empresa, determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso sin excepción por razón de permanencia al servicio de la Empresa, así como la documentación a aportar por el personal, antes de tomar posesión de su puesto de trabajo, formando así mismo parte del Jurado calificador.

El modelo de contratación será realizado en la modalidad de fijo en plantilla, pudiéndose utilizar los otros modelos de contratación en los casos de enfermedad, servicio militar, licencias y excedencias.

ART. 80. ASCENSOS.- Se establece como criterio único para el ascenso en caso de vacante de superior categoría o de cambio de puesto de trabajo, excepción hecha de aquellos puestos que exijan la categoría de técnicos titulados, la capacidad del personal, o sea, la unión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Los tribunales que juzgaran las pruebas de aptitud estarán compuestos por: el Director del Centro o persona en quien delegue, por el Jefe de Departamento al que pertenezca la vacante y por dos vocales designados por el Comité de Empresa. El así constituido fijará las normas de procedimiento que deban seguirse, anunciándoles con una antelación no inferior a 20 días a la fecha de celebración de pruebas incluyendo las condiciones requeridas. Cada miembro del Tribunal otorgará una puntuación dentro de los límites que se fijaran al anunciarse las pruebas, en cuyo momento se fijará el mínimo de puntos que deben de alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente de la división de la totalidad de puntuación obtenida por el número de los miembros que componen el tribunal. Será requisito imprescindible para tener opción a presentarse al examen, el ser trabajador fijo de plantilla.

ART. 82. MOVILIDAD DEL PERSONAL.- Dentro de la Empresa se ajustará a los siguientes criterios;

- La Empresa comunicará con preaviso de una semana a los Comités de Empresa o Delegados de Personal la realización de los cambios, no pudiendo ser superiores a tres meses, transcurrido dicho período el trabajador volverá a su anterior puesto de trabajo, convocándose un concurso oposición para cubrir la plaza en un plazo máximo de 20 días, de acuerdo con lo previsto en el Art. 8.

- Los trabajadores afectados, conservarán como mínimo las mismas percepciones a su anterior situación.

- En los casos donde el nuevo puesto a cubrir sea de inferior categoría, esta situación no podrá prorrogarse por un período superior a dos meses.

ART. 102. PROMOCION DE EMPLEO.- Las empresas mantendrán, como mínimo, el mismo número de puestos de trabajo durante la vigencia del presente Convenio.

ART. 112. TRASLADOS.- Los traslados de personal que impliquen cambios de residencia o desplazamientos superiores en el tiempo a una semana, deberán de ser realizados de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores afectados. La carencia de acuerdos entre ambas partes no implicará la pérdida de derecho alguno que tuviese adquirido el trabajador.

ART/ 122. TRASLADOS DE CENTRO DE TRABAJO.- En el supuesto de traslado del Centro de Trabajo, la Empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa con un año de antelación. Los trabajadores afectados no interesados en el desplazamiento se verán indemnizados por el salario correspondiente a 2 meses por año de antigüedad.

ART. 132. DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS.- En los casos de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, la Empresa estará obligada a ofrecer un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional de 3 meses de duración como mínimo, el cual será retribuido de acuerdo con la totalidad de las percepciones que viniese percibiendo en jornada normal de trabajo. ,

Se suprime la posibilidad de despido por faltas de asistencia al trabajo, siempre que las mismas sean motivadas por bajas debidamente justificadas por los servicios sanitarios oficiales.

ART.142. DESPIDO IMPROCEDENTE.- En los casos de despido que la autoridad competente declarase nulo o improcedente, la empresa se verá obligada a readmitir al trabajador, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones y situación anterior a producirse el mismo.

ART. 152. PRODUCTIVIDAD.- Este es un artículo que debe de tener el carácter de innegociable para los militantes de L.A.B.

En aquellas ramas en que la productividad este establecida en Convenio y las posibilidades de suprimirla sean nulas, debemos negarnos a negociar cláusulas que impliquen un aumento de la misma.

En breve (Enero), tenemos previsto realizar cursillos sobre negociación colectiva que serán impartidos en zonas, la productividad, será uno de los temas que tocaremos en profundidad, intentando clarificar su aspecto técnico y el papel que juega en las relaciones de producción.

POLITICA SALARIAL
.....
SALARIO CONVENIO
.....

ART. 168. SALARIOS.- Los salarios tabla del Convenio de 1.980 serán incrementados en un porcentaje igual al experimentado por el índice de precios al consumo establecido por el I.N. más dos puntos, referidos al año 1.980

ART 172. SALARIO-BASE CONVENIO.- Se considerará Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna "A" de las Tablas Salariales,

ART. 182. PLUS CONVENIO.- Es la parte de retribución que complementa a lo anterior para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la columna "B" de dichas Tablas Salariales. Este plus se percibirá por día natural.

OTRAS PERCEPCIONES
.....

ART. 192. ANTIGUEDAD.- Se establecen incrementos salariales de un 6% sobre el salario base en concepto de antigüedad, abonables por cada trienio de antigüedad en la Empresa.

Para el cómputo de los trienios establecidos, se tendrán en cuenta, tanto los períodos de prueba como los de aprendizaje.

El complemento de antigüedad se comenzará a cobrar el mes siguiente de haber cumplido el período establecido.

ART. 202. PLUS DE TRABAJO A TURNO.- Para el personal que trabaja en régimen de turnos se establece un plus por dicho concepto que se percibirá por día trabajado.

La cantidad establecida en concepto de plus de turnidad será de un 20% del Salario Convenio de cada trabajador.

ART. 212. CARENIA DE INCENTIVO.- El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por concepto de carencia de incentivo un incremento del 14% sobre las columnas "A" y "B" de las Tablas anexas.

ART. 222. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos pagas extraordinarias, abonables los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose sobre el salario realmente percibido en una jornada normal de trabajo referidas al momento de su devengo. A estos efectos el salario prima día será establecido de acuerdo con el promedio de actividad de los días de trabajo de los tres meses anteriores.

La cantidad de la retribución en concepto de pagas extraordinarias tendrán un carácter de fijas, no pudiendo ser absorbidas ni compensables por ningún concepto.

El personal que cese o ingrese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Salvo mutuo acuerdo, no podrán acumularse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

ART. 232. PAGA DE BENEFICIOS.- Se establezca una paga en concepto de beneficios. Tendrá el mismo carácter en todos sus aspectos que las pagas extraordinarias.

ART. 242. NOCTURNIDAD.- Este plus será abonado a aquellos trabajadores que presten sus servicios de 10 a 6 de la mañana. Su cuantía será de un 30% de salario base, pagándose por día efectivamente trabajado.

ART. 252. HORAS EXTRAORDINARIAS.- Estas serán divididas en tres apartados:

12 Horas extraordinarias habituales: supresión.

22 Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

32 Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, fijando un tope de 15 horas al mes computadas individualmente.

La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas. La Dirección y Comité de Empresa determinarán conjuntamente el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Todas las horas extraordinarias serán retribuidas con un 75% de recargo.

NOTA.- Nuestra presencia en las mesas negociadoras debe tender a erradicar totalmente las horas extraordinarias.

ART. 262. TRABAJOS EN FESTIVO.- Los trabajos realizados en Domingos o Festivos, se retribuirán con un recargo del 15% sobre el salario que perciba el trabajador en jornada laboral ordinaria, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio.

ART. 272. COMPLEMENTOS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.- Durante la vigencia del presente Convenio en los casos de I.L.T., la Empresa abonará al trabajador un complemento que sumado a la retribución por el I.N.P., S.S. garantizará el 100% de salario que el trabajador viniese percibiendo en su jornada normal de trabajo.

ART. 282. SALARIOS REALES.- Con efectos del 1 de Enero de 1.981, los salarios reales establecidos en superior cuantía a los establecidos en este Convenio que viniesen percibiendo los trabajadores y se incrementarán en el índice del coste de vida establecido por el I.N.E.

ART. 292. GRATIFICACIONES DURANTE EL SERVICIO MILITAR.- El personal incorporado a filas durante su permanencia en el Servicio Militar, las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios.

Tendrá derecho a la actualización salarial a que hubiera lugar durante su permanencia en filas.

ART. 302. REVISIÓN SALARIAL..- Se efectuará una revisión salarial el 30 de Junio de 1.981 incluidos salarios reales, incrementando los salarios actualmente establecidos en un porcentaje igual al incremento de el índice de precios al consumo establecido por el I.N.E. para el período del 1-1-81 al 30-6-81.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES

ART. 312. JORNADA DE TRABAJO..- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que suponen una jornada máxima anual de

El personal que trabaje en régimen de jornada continuada dispondrá de 20 minutos de descanso diarios considerado como trabajo efectivo.

ART. 322. TRABAJO A TURNO..- Se entiende por trabajo a turno el realizado por aquellos trabajadores que, por necesidad del puesto que ocupan, tienen que efectuar 8 horas diarias de trabajo en régimen de jornada continuada, cambiando el horario de reincorporación a su puesto de trabajo.

Los trabajadores que efectúan su trabajo a triple turno rotativo, podrán optar por reducir su jornada laboral semanal en una hora perdiendo el plus denominado de **TURNICIDAD**.

El trabajador a turno que por las características del puesto que desempeña deba ser relevado no llegando el operario encargado de efectuarlo, se compromete a permanecer en el puesto de trabajo 2 horas más de su jornada laboral, en caso de necesidad muy justificada y siempre que las causas que hubieran motivado la ausencia del operario encargado de realizar el cambio impidiesen avisar con una antelación inferior a 4 horas. El margen de 2 horas de exceso de jornada laboral a efectuar será considerado como máximo, no pudiéndose superar por ninguna causa, excepto aquellas que pudiesen suponer un riesgo real para las personas o media de producción.

NOTA: En materia de jornada laboral tenemos que tener a que la jornada laboral semanal finalice el viernes a las 6 de la tarde. En el caso de las fábricas que trabajen en régimen de turnos, incluida la nocturnidad, la jornada semanal deberá de finalizar el sábado a las 6 de la mañana.

ART. 332. CALENDARIO LABORAL..- La fijación de horarios de trabajo y los calendarios laborales que regularán las jornadas durante 1.981, serán realizados conjuntamente entre Dirección y Comité de Empresa. Este deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del Convenio.

ART. 342. VACACIONES..- Las vacaciones retribuidas del personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, de los cuales 26 días serán laborables. Estas serán retribuidas de acuerdo con el salario que regularmente venga percibiendo el trabajador en el día de trabajo. El personal que con carácter normal venga trabajando a taras, prima, percibirá con arreglo al promedio de actividad conseguido en los 3 meses anteriores.

En los casos que la Empresa cierre en el período vacacional, los trabajadores podrán optar por dejar 8 días laborables para el disfrute de las mismas en períodos distintos. Así mismo la Empresa vendrá obligada a ceder un día más de vacaciones.

ART. 352. DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.- Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes a desplazamientos a población distinta a aquella en que radique su centro de trabajo, percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

a) DIETAS:

- Desplazamiento de hasta 3 días: 2.200 pts/día
- Desplazamiento de más de 3 días: 2.000 pts/día
- Desplazamientos en el mismo día: Desayuno: 150 pts;
Comida: 300 pts; Cena: 650 pts.

b) KILOMETRAJE en vehículo propio: 15 pts. kilometro.

ART. 362. PLUS DISTANCIA.- A aquellos trabajadores domiciliados a una distancia superior a 1 Km. del centro de trabajo, la Empresa le hará efectivo el importe del billete de los servicios públicos existentes entre domicilio y centro de trabajo.

ART. 372. LICENCIAS RETRIBUIDAS.- Las Empresas concederán a su personal permisos retribuidos, de acuerdo con las percepciones devengadas en jornada normal de trabajo, en los siguientes supuestos:

a) MATRIMONIO: 18 días naturales, pudiendo ampliarse por un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables o 6 medias jornadas consecutivas. Cuando la enfermedad grave persistiera tendrá derecho a sucesivas licencias retribuidas, por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia. A efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquellas necesidades de internamiento en algún centro hospitalario, o venga calificada como tal por el facultativo de la S.S.

c) Por muerte de los parientes señalados en el apartado b): 3 días laborables.

d) Por matrimonio de Padres, Hermanos, Hijos: 1 día natural. En los casos a), b), c), si hubiese necesidad de un desplazamiento superior a 150 Km. se ampliará en 3 días naturales.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

f) Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorios médicos en horas coincidentes con su jornada laboral, se le concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto.

g) EXAMENES: Se concederá el permiso por el tiempo necesario para poder asistir al examen.

h) PERMISOS ESPECIALES: En casos especiales de necesidad no prevista en los apartados anteriores, la Dirección conjuntamente con el Comité de Empresa, concederá los permisos que juzgue justificados, pudiendo acordar igualmente la forma y condiciones de tal concesión.

Para el disfrute de las licencias de los apartados b), c), d), se entienden incluidos también los parientes políticos.

Así mismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad e maternidad, debidamente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

ART. 382. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.— Los trabajadores dispondrán de 5 días al año no retribuidos, que podrán disfrutar previa comunicación a la Empresa.

ART. 392. EXCEDENCIAS.— Las Empresas concederán excedencias a aquellos productores que contando con una antigüedad mínima de 1 año al servicio de la misma, así lo soliciten.

Cuando el trabajador finalice el periodo de excedencia y así lo solicite será admitido inmediatamente. Si no existiese vacante en su propia categoría, el excedente podrá optar en ocupar otra plaza de inferior categoría o no reintegrarse hasta que se produzca la vacante correspondiente a su anterior puesto de trabajo.

ART. 402. PERIODO DE LACTANCIA.— Los trabajadores padre o madre, dispondrán de una hora de ausencia o reducción de jornada, a elección del afectado, durante el periodo de lactancia de un hijo menor de 9 meses.

ART. 412. SEGURIDAD E HIGIENE.— Los empresarios y los trabajadores asumen los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinadas por la legislación vigente en cada momento y por las disposiciones específicas de este Convenio.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen a establecer, planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la reducción progresiva de los accidentes de trabajo y en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo.

— Los centros de trabajo de más de 50 trabajadores de plantilla, tendrán obligación de constituirse un Comité de Seguridad e Higiene con la composición, funcionamiento y competencias que la legislación en vigor y las especificaciones de este Convenio atribuyan a dicho organismo.

— La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente:

- + El número y la cualificación de Mandos que sean precisos, a juicio del Empresario y Comité de Empresa, para atender los problemas de Seguridad e Higiene referentes a los distintos puestos de trabajo.
- + El Jefe o un representante del servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
- + Un técnico de Seguridad.
- + Representantes de los trabajadores según la escala de la plantilla:
 - Es. de 50 a 125 trabajadores, ... 2 representantes
 - Es. de 125 a 300 " 3 "
 - Es. de 300 a 500 " 4 "
 - Es. de más de 500 " 5 "

los cuales serán elegidos directamente por los trabajadores.

- El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá mensualmente. Las reuniones urgentes serán convocadas por cualquiera de sus miembros.

- El Comité de Seguridad e Higiene tendrá facultades y las Empresas obligación de proporcionárselas, para conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinarias y demás aspectos del proceso productivo.

- El Comité de Seguridad e Higiene participará en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación de los programas especificados en el apartado I, marcando el orden de prioridades convenientes antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevarlas a efecto.

- El Comité de Seguridad e Higiene deberá de realizar un informe previo a la instalación o modificación de tecnologías; que garanticen que las mismas no ponen en peligro el equilibrio y salud de los trabajadores.

- La Empresa pondrá a disposición del Comité de Seguridad e Higiene todos los medios necesarios para ampliar los conocimientos sobre seguridad e higiene programando conjuntamente con el Comité de Empresa y el de Seguridad e Higiene, los cursillos de formación necesarios.

- Los comités de Seguridad e Higiene conjuntamente con la Dirección de las Empresas, realizará los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como el presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

- En los casos de riesgo de accidente inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el 40% de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene, en aquellas empresas de más de 500 trabajadores; el 50%, en aquellas empresas de más de 300 trabajadores; el 75% en aquellas empresas de más de 125 trabajadores; el 100% en aquellas empresas de más de 50 trabajadores.

SERVICIOS DE MEDICINA:

El Comité de Seguridad e Higiene conocerá las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, prestando su total colaboración, así mismo tendrá conocimiento de todos aquellos aspectos relacionados con la protección y salud de los trabajadores.

- Las empresas realizarán un reconocimiento médico anual a sus operarios.

- Este reconocimiento constará como mínimo de: Radiografías de pulmón, y corazón, análisis de orina y sangre. En los casos de trabajadores que presten sus servicios en puestos de servicio considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, estos reconocimientos deberán ser ampliados a petición del Comité de Seguridad e Higiene, tanto en el período temporal como en la especialización de los análisis y reconocimientos.

- Los reconocimientos serán efectuados dentro de la jornada laboral habitual de cada trabajador.

- A petición del interesado, los servicios médicos deberán de entregar los resultados del reconocimiento al propio trabajador.

ART. 422. TRABAJOS TOXICOS; PENOSOS o PELIGROSOS.- Los trabajadores que realicen con regularidad trabajos calificados como tóxicos, penosos o peligrosos y tuvieran reconocido o se les reconociera la bonificación económica prevista, podrá optar según los casos, por las siguientes alternativas:

a) Entre percibir el plus del 15% sobre el salario Convenio o reducir su

jornada semanal en 2 horas.

b) Entre percibir el plus del 20% o percibir un plus del 5% y reducir en 2 horas su jornada semanal.

c) Entre percibir el plus del 25% o percibir un plus de 10% y reducir en 3 horas su jornada semanal.

El trabajador que realizase las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 30 minutos percibirá un plus correspondiente a $1/4$ de la jornada diaria; si excediese de los 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de 120 minutos el citado plus se devengará en la cuantía correspondiente a la jornada completa.

Cuando la toxicidad, penosidad o peligrosidad de los trabajos este comprendida en la valoración del puesto de trabajo, el trabajador que ocupe el citado puesto podrá optar por continuar en las mismas condiciones o la de percibir el plus en las condiciones expresadas en el presente artículo, reduciendo la parte del salario que hubiese sido adjudicado en la valoración del puesto de trabajo por concepto de peligrosidad, penosidad o toxicidad en su caso.

Los trabajadores que en el período de 365 días hubiesen desempeñado su trabajo en un puesto que contemplase los plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad en su caso, durante un tiempo superior a 150 jornadas, deberán ser trasladados a otro puesto de trabajo que no comprenda las mencionadas características, debiendo ser inhabilitado para ocupar otro puesto declarado penoso, tóxico e peligroso, en su caso, durante un período de 548 días. El trabajador que se encuentre en el caso expuesto en este apartado se le garantizará un puesto de trabajo de acuerdo con la categoría profesional que ostentase hasta el cese en el puesto de trabajo anterior.

ART. 430. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.- A todos aquellos trabajadores que, debido a enfermedad o accidente, cualquiera que fuese su origen, viese reducida su capacidad física o intelectual, se les garantizará un puesto de trabajo de acuerdo con su capacidad residual, respetándose la retribución que viniese percibiendo.

ART. 440. MUJER EMBARAZADA.- Toda mujer embarazada, previo informe del médico de la empresa, o del especialista si aquel no existiese, y cuando la trabajadora o la Empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

En este supuesto la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado de personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador afectado por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que desempeñan habitualmente.

ART. 450. PROHIBICION DE DISCRIMINACION EN RAZON DEL SEXO O EDAD.- Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo o edad de los

trabajador, en materia salarial, de promoción, ascensos, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos de trabajo similares en una misma Empresa en razón del sexo o la edad.

De incumplirse por las empresas tal prohibición, los trabajadores discriminados tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan,

La mujer podrá acceder a todas las categorías y responsabilidades cuando reuna los requisitos efectivos necesarios.

ART. 462. FINQUITOS.- El trabajador afectado por rescisión de contrato en cualquiera de sus modalidades, con objeto de recibir el asesoramiento oportuno, dispondrá de una fotocopia del recibo finiquito con unas 72 horas de antelación, a la firma del mismo.

ART. 472. BILINGUISMO.- Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y en euskera. Para hacer efectivo esta disposición la empresa se encargará de la traducción de los escritos presentados por el Comité.

Aquellas empresas con plantillas superiores a 200 trabajadores tendrán la obligación de instalar unakestola de fábrica, con los gastos a su cargo.

ART. 482. JUBILACION.- La jubilación de los trabajadores se realizará obligatoriamente a los 60 años, abonándosele el 100% del salario.

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

ART. 492. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA.- Los Comités de Empresa son los representantes legales del conjunto de los trabajadores de la Empresa, siendo los encargados de negociar global o parcialmente cualquier cambio económico o social que afecte a los mismos. En las empresas que debido al número de productores no pudiesen constituir Comité de Empresa, las funciones del mismo las asumirá el o los delegados de personal.

ART. 502. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de su actividad sindical, siendo acumulables y transferibles entre los miembros del mismo durante un período de 1 año. Estas horas serán consideradas como trabajadas a todos los efectos.

Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene, Seguridad Social.
- b) Intervenir conjuntamente con la Dirección de la Empresa en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.
- c) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten a la marcha de la Empresa, con la suficiente antelación como para preparar un informe sobre el tema antes de la ejecución del mismo. Especialmente se tendrán en cuenta los siguientes casos:
 - Expedientes de regulación de empleo
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos

- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- Movilidad de plantilla en cuanto a puesto de trabajo y modificación horaria de los regímenes de trabajo,
- Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción.

ART. 519. Las empresas informarán detalladamente, al menos trimestralmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre las siguientes materias:

- Perspectivas del mercado
- Plus de inversiones previsto
- Empresas a quien se suministra
- Proveedores (listas de pedidos)
- Cartera de pedidos
- Lista de acreedores
- Producción de productos terminados (Ingresos)
- Listas de deudores
- Costos:
 - + Mano de obra
 - + Materias primas
 - + Combustibles
 - + Energías
 - + Impuestos
 - + Seguros
 - + Alquileres
- Situación detallada del capital social

ART. 520. Las medidas disciplinarias de cualquier carácter impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado o Comité de Empresa.

SECCIONES SINDICALES

.....

ART. 532. Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, podrán constituir Sección Sindical de Empresa.

ART. 542. Las Secciones Sindicales podrán realizar las siguientes funciones:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical.
- b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el Empresario.
- d) Los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa deberán ser informados de cuantas medidas tengan intención de adoptar la Empresa relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo
- Traslados totales o parciales de empresa
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

- Movilidad de plantilla en cuanto a puestos de trabajo y modificación de los regímenes de trabajo.

a) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, deberá poner en conocimiento previo del Delegado Sindical.

ART. 542. Los delegados de Sección Sindical de Empresa que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

TAMAÑO	PORCENTAJE	HORAS RETRIBUIDAS
De 25 a 100 trabajadores	20%	12 horas/mes
" 101 a 250 "	15%	16 horas/mes
" 251 a 500 "	10%	24 horas/mes
" 501 a 1.000 "	5%	32 Horas/mes
Más de 1.000 "	6%	38 horas/mes

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 100 afiliados, dispondrán de un Delegado Sindical, con 25 horas retribuidas al mes.

ART. 552. Los Delegados de las Secciones Sindicales, se reunirán trimestralmente con la Dirección de la Empresa para recibir información de la situación general de la Empresa.

ART. 562. GARANTIAS COMUNES.- Los delegados de personal, Miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

- Utilización de tableros de anuncios para fijar comunicados.
- A que sean facilitados locales de reunión para uso común.
- Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 72 horas a:
 - En todos los casos a los miembros del Comité de Empresa
 - En caso de Delegado Sindical al Sindicato Local o provincial al que pertenezca.

Los trabajadores que ostenten representación de los trabajadores en cualquiera de sus modalidades, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

ART/ 578. NORMAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION SINDICAL.- La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical que requiera desplazamiento fuera del marco de la empresa, deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo

Las Empresas previa consulta con el Comité de Empresa estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. El trabajador afectado deberá ser trasladado a un puesto de trabajo de idéntica categoría profesional, no pudiéndose cambiar el horario

no trabajo del mismo, no pudiendo ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical.

ART. 592. Los trabajadores podrán realizar hasta 16 asambleas con 16 horas de duración que serán retribuidas, durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento de un 10% de la plantilla.

La convocatoria de asambleas se comunicará con una antelación de 24 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma. No requerirá el preaviso fijado en este apartado aquellas asambleas en que por la urgencia del tema no existan posibilidades de preaviso.

La retribución de estas asambleas, se realizará sobre los salarios reales.

ART. 593. BENEFICIOS SOCIALES.- Normalmente estos beneficios suelen ser pactados a nivel de empresa:

- Premio nupcialidad
- Premio natalidad
- Seguro de vida
- Económico
- Ayudas de estudios
- Premios de constancia al trabajo
- Formación profesional

Se observa una tendencia a incluir estos temas dentro de la negociación de ámbito provincial. Nuestra posición al respecto debe de ser favorable, priorizando las prestaciones en caso de fallecimiento e invalidez y la ayuda de estudios,

ROPA DE TRABAJO.- La Empresa proporcionará a cada trabajador un mínimo de 2 buzos al año y un par de botas de seguridad y la ropa para preservarse del agua en aquellos casos que fuese necesario. Esta ropa será sustituida por batas o la indumentaria más adecuada a cada puesto de trabajo.

00000 O 00000

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO ESTATAL



