

## **CONSEJERÍA DE EMPLEO**

### **DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Cerámicas Bellavista, S. A. (Código: 4100642), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 a 31-12-05.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

**Primero:** Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Cerámica Bellavista, S. A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores (Código: 4100642), con vigencia desde el 1-01-04 a 31-12-05.

**Segundo:** Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C., para su depósito.

**Tercero:** Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Cuarto:** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 6 de septiembre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

#### **Acta**

En la ciudad de Dos Hermanas, siendo las 11.30 horas del día 23 de abril de 2004, y en la Sala de Reuniones de Cerámicas de Bellavista, S. A., se reúnen los señores a continuación relacionados, integrantes de la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo de la empresa Cerámicas de Bellavista, S. A.



**Presidente:** Don Luis Javier Moreno Bernal.

**Representación de la Dirección:**

Don José Tomás Reyes Bujalance.

Don José M<sup>a</sup> López Pérez.

Don José Luis Serrano Rodríguez.

**Comité de Empresa:**

Don Manuel Ponce González.

Don Juan Carlos Cortés Espigares.

Don Juan Carlos Medina Gómez.

Don Ángel Sánchez Chacón.

Don Juan J. Rivas Gómez.

Don Rafael Gómez Castillo.

Don Antolín Esteban Teruelo.

Don Francisco Sánchez Campanario.

Doña Pastora Albarrán Montero.

Don José Manuel Pérez Coca.

Don David López Gento.

**Asesores de la Representación Social:**

Don Juan Antonio Rodríguez Caro Merino (U.G.T.).

Don Alberto Plata Gómez (CC.OO.).

Abierto el acto, se procede a la lectura del proyecto del texto articulado del XVII Convenio Colectivo de la empresa Cerámicas de Bellavista, S. A., tras lo cual se procede a su votación en orden a su posible aprobación, alcanzándose por unanimidad los siguientes acuerdos:

**Primero:** Aprobar el texto articulado del XVII Convenio Colectivo de la Empresa Cerámicas de Bellavista, S. A., que se incorpora como anexo a la presente acta.





**Segundo:** Remitir dicho texto articulado, junto con la demás documentación legalmente exigida, a la Autoridad Laboral para su aprobación y posterior inscripción, facultándose expresamente a don José Tomás Reyes Bujalance para cualquier trámite de ello derivado.

**Tercero:** Los atrasos salariales que para el personal se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo se harán efectivos por la empresa conjuntamente con la mensualidad del mes de mayo de 2004.

Y siendo las 13.00 horas, se procede a levantar la sesión en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, firmando ambas partes en prueba de conformidad.

## **XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**

### **CERÁMICAS DE BELLAVISTA, S. A.**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y será de aplicación al personal de la plantilla al servicio de la razón social Cerámicas de Bellavista, S. A., en la factoría que tiene establecida en el término municipal de Dos Hermanas, de la provincia de Sevilla.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio los Directores, Apoderados y empleados que ocupen cargos cuyo desempeño exige poseer título universitario, facultativo o superior equivalente, los Jefes Administrativos y los Jefes Técnicos de grado más elevado que no figuran en las tablas salariales de este Convenio y los empleados y profesionales vinculados a la empresa con dedicación que no sea exclusiva o preferente o en régimen de jornada reducida, como son los Asesores, Médicos, etc.

##### **Artículo 2. Vigencia.**

Este Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia de la fecha de registro y publicación por parte de la autoridad laboral, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2005.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004 para todo el personal en plantilla a la fecha de entrada en vigor.



### **Artículo 3. Revisión salarial.**

Para los años 2004 y 2005 se pacta una revisión salarial del I.P.C. real más 0,25 centésimas.

En tal sentido, las tablas salariales que quedan establecidas en los anexos 1 al 5 de presente Convenio han sido revisadas, respecto a las del anterior Convenio Colectivo, con efectos del 1 de enero de 2004 y con carácter de a cuenta, en el 2,25%. Este porcentaje es el resultado de sumar un 2%, que es el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para el año 2004, y un 0,25%.

Una vez conocido el I.P.C. real correspondiente a 2004, se comprobará si dicho porcentaje más el 0,25% coincide con el 2,25% de revisión efectuada a cuenta y, sólo en el caso de que se produzca una desviación por exceso, se procederá a revisar las tablas salariales, con carácter definitivo, con efectos del 1 de enero de 2004 y en la cuantía necesaria para alcanzar el I.P.C. real más las indicadas 0,25 centésimas.

Las tablas definitivas del año 2004 se revisarán, con carácter de a cuenta, con efectos del 1 de enero de 2005, en el porcentaje previsto oficialmente en Presupuestos Generales del Estado, para el I.P.C. de dicho año, más 0,25 centésimas. Una vez conocido el I.P.C. real correspondiente a 2005, se comprobará si dicho porcentaje más el 0,25% coincide con la revisión efectuada a cuenta el 1 de enero de 2005 y, sólo en el caso de que se produzca una desviación por exceso, se procederá a revisar las tablas salariales, con carácter definitivo, con efectos del 1 de enero de 2005 y en la cuantía necesaria para alcanzar el I.P.C. real más las indicadas 0,25 centésimas.

### **Artículo 4. Prórroga.**

Al término de la vigencia el Convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos de 12 meses, salvo que sea denunciado.

### **Artículo 5. Denuncia.**

La facultad de denunciar el Convenio corresponde a las dos partes por igual.

La denuncia deberá formalizarse por escrito ante la Autoridad Laboral con una anticipación no inferior a un mes a la fecha de su vencimiento. Podrá tener por objeto la rescisión o bien la revisión del Convenio.

Una copia del escrito de denuncia deberá presentarse, asimismo, ante la otra parte en el citado plazo.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad de lo pactado.**



Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos. Si la Autoridad Laboral, estimando que algún pacto conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiese a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Si por consecuencia de la precedente actuación el presente texto debiera modificarse, todo lo convenido se tendrá por no estipulado, iniciándose de nuevo las negociaciones.

### **Artículo 7. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones económicas actualmente vigentes en la empresa en cuanto excedan de las mínimas legales son absorbibles y compensables con las de este Convenio, excepción hecha del complemento personal a que se refiere el artículo 8º en concordancia con el 48º.

### **Artículo 8. Garantía "ad personam".**

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Estas situaciones se refieren exclusivamente a las de carácter económico (percepciones del trabajador), y la forma de su compensación se establece en el artículo 48º.

### **Artículo 9. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación del mismo y se constituirá en el plazo de quince días, a partir de su firma.

En consecuencia, cualquier supuesto de conflicto colectivo derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación e interpretación del contenido del Convenio deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria como requisito previo a la intervención de la jurisdicción o Autoridad Laboral.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, a saber: Dos designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y otros dos designados por la Dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como la situación lo exija, y las reuniones serán convocadas a instancia de cualquiera de las partes mediando escrito con especificación de orden del día y cuestiones a estudiar. De estas reuniones se levantará acta tanto si hay acuerdo como si no lo hay.

### **Artículo 10. Fuentes de la relación laboral en Cerámicas de Bellavista, S.**

**A.**

Son, de conformidad con el artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, y por voluntad de las partes, el presente Convenio Colectivo y los contratos individuales de trabajo.

**Capítulo II. Ingresos y ceses.****Artículo 11. Contratación laboral.**

La contratación del personal es facultad de la Dirección, con la extensión, modalidades y limitaciones contenidas en la Legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contrato a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos que no tengan el carácter de indefinido, con la categoría laboral que corresponda. De los contratos se facilitará la copia básica que establece la Ley.

Durante la vigencia del presente Convenio y por remisión expresa al Convenio Colectivo Sectorial de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para los del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será la misma que la que esté establecida, en el citado Convenio Colectivo sectorial.

La Dirección podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas, en particular en cuanto se refiere a la aptitud, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiera sido contratado.

**Artículo 12. Provisión de vacantes.**

Cuando se produzcan vacantes o puestos de nueva creación en la empresa que correspondan a puestos sin ejercicio de autoridad y que puedan suponer promoción para personas adscritas a la plantilla de la misma, se dará preferencia al personal de plantilla para la provisión del puesto.

A tal efecto, se dará conocimiento de tal circunstancia al Comité de Empresa y se publicará en el tablón de anuncios, a fin de que las personas que se consideren capacitadas puedan optar a la plaza, que se proveerá por concurso-oposición. En caso de empate positivo tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad en la empresa.

Si el concurso quedara desierto o no aportara niveles de capacidad suficientes para cubrir el puesto o puestos vacantes, se recurrirá a la libre designación de la





Dirección.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa.

### **Artículo 13. Período de prueba.**

Los trabajadores que ingresen en la empresa quedarán sometidos a la prueba en todo caso. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán dar por terminada la relación laboral sin justificar los motivos.

La extensión del período de prueba será la que determinan las normas vigentes.

### **Artículo 14. Preaviso de cese.**

Los trabajadores de la plantilla que decidan cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán comunicarlo a la Dirección con el preaviso debido para no incurrir en la pérdida del salario equivalente de los días de retraso en la comunicación.

Este preaviso será de quince días para el personal del grupo obrero y subalterno, de un mes para técnicos y administrativos y de dos meses para mandos intermedios.

## **Capítulo III. Organización del trabajo.**

### **Artículo 15. Norma general.**

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la empresa corresponde a la Dirección, en el marco de la legalidad vigente.

Sin merma de la facultad anterior, los representantes de los trabajadores —Comité de Empresa y C.M.M.T. — tendrán funciones de orientación, propuesta de medidas y emisión de informes en su caso.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. El sistema de organización científica y racional del trabajo que aquí se establece comprende, además de los principios que les son propios de organización y racionalización, la posibilidad de una retribución incentivada, técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos, y normas de aplicación.

### **Artículo 16. Estudio del trabajo.**

Es facultad de la Dirección el estudio del trabajo. Se entiende por estudio del





trabajo el conjunto de los estudios de métodos y tiempos que son necesarios efectuar para, de modo sistemático, investigar los factores que determinan el crecimiento de la productividad.

Corresponde la aplicación del estudio del trabajo en las distintas secciones y dependencias a los mandos responsables de las mismas asistidos, en su caso, por asesores internos o externos.

### **Artículo 17. Facultades de la Dirección.**

Además de las expresadas, son facultades de la Dirección en este Capítulo:

1. La calificación de los trabajos según cualquiera de los manuales internacionalmente reconocidos u homologables a ellos.
2. La medición del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.
3. La exigencia del rendimiento normal o mínimo y del habitual en cada puesto o sección.
4. La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivos a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centésimas).
5. La adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento óptimo o, como mínimo, el rendimiento habitual en cada puesto de trabajo o sección.
6. La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
7. La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
8. La movilidad funcional y distribución del personal por necesidades de la producción.
9. La realización de las modificaciones en los métodos y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
10. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

### **Artículo 18. Obligaciones de la Dirección.**

Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:





1. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización del trabajo. La información tendrá el carácter de previa cuando se trate de los supuestos contemplados en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
3. Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario en forma clara y sencilla.
4. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
5. Fomentar planes de Formación Profesional en la medida de las necesidades.

### **Artículo 19. Aspectos fundamentales de la organización científica del trabajo.**

La organización del trabajo comprende, en especial, tres aspectos fundamentales:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos industriales o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- A. La determinación e implantación de los métodos operativos.
- B. La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.
- C. La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

2. Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos.

Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

- A. El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo (100 centesimal) y el habitual, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados. La no exigencia de dichos rendimientos en un momento determinado no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.



B. La asignación de un número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento exigido, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.

C. La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variación de los programas de producción, cambios de primeras materias de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.

D. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.

E. La aplicación con la remuneración correspondiente de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centesimal).

3. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcione el mejor índice de productividad laboral de la empresa será consecuencia de la adaptación —con observancia de las normas legales al efecto— a las necesidades de la empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33% superior al mínimo exigible).

### **Artículo 20. Medición del trabajo.**

El sistema a utilizar en el Estudio de Tiempos es el Centesimal (mínimo 100; óptimo 133).

Corresponde su aplicación a la Dirección de la Factoría asistida por la Oficina de Métodos y Tiempos.

Las competencias que la Ley reserva en esta materia a la representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos. (C.M.M.T.).

La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas. Siendo hasta el presente las técnicas más habituales los muestreos, cronometrajes, M.T.M.-1, M.T.M.-2, Tablas (basadas en el M.T.M.), siempre en unidades centesimales.

Se utilizarán filmaciones por vídeo de los procesos y métodos operatorios, como apoyo de las técnicas de medición, en los casos que la Dirección estime





convenientes.

### **Artículo 21. Comisión Mixta de Métodos y Tiempos (C.M.M.T.).**

La Comisión Mixta estará compuesta por cuatro miembros, cuya mitad procederá del Comité de Empresa, ostentarán su representación, y serán designados por éste, y la otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representa.

Serán competencias de esta Comisión:

1. Recibir en los casos de implantación o modificación de Estudios de Métodos y Estudios de Tiempos la información previa, que resulte exigible, con arreglo a las disposiciones legales.
2. Emitir informe previo sobre todas las materias relativas a los Estudios de Tiempos, incentivos o valoración de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 64, 1. 4º e) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Conocer los factores contenidos en el manual de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Mixta, podrán solicitar su revisión, si procede.
4. Canalizar las reclamaciones sobre Métodos y Tiempos de cualquier trabajador una vez agotada la vía del Mando Intermedio, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. Una vez fijados los nuevos valores se podrá efectuar su seguimiento.
5. Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
6. Conocer los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
7. Recibir información sobre los premios que se concedan por la Dirección a los trabajadores que en ocasión de aplicación de nuevos tiempos, mejoren el calendario preestablecido.
8. Recibir información de las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo que al amparo del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tramite la Dirección de la Empresa ante la Autoridad Laboral.
9. Recibir información en aquellos casos que la introducción de nuevas tecnologías que puedan suponer cambios de cierta entidad que afecten a la reorganización del puesto o puestos de trabajo y a la adecuada formación previa de los trabajadores.
10. Acordar la proposición a la Dirección de la Empresa de todas aquellas revisiones que consideren necesarias para la mejora de la productividad.



11. Conocer los índices de pérdidas o calidades.
12. Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.
13. Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al centro de proceso de datos.
14. Recibir los listados mecanizados de valores punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el art. 29.

Los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta recibirán, si lo desean, a cargo de la Empresa, formación en técnicas de medición a fin de facilitar su labor dentro de la misma.

## **Artículo 22. Definiciones básicas.**

**Actividad mínima exigible:** Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente, día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse como referencia de dicha actividad la de un andarín de 1,65 mts, de estatura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 mts, anda sin carga a razón de 4,8 km por hora, sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y en línea recta.

**Actividad óptima:** Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin perjuicio de su integridad normal, física o psíquica durante toda su vida laboral; no perjudica su profesionalidad, ni tampoco le impide un desarrollo normal fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la O.I.T. "Introducción al Estudio del Trabajo". Se valora en un 33% por encima de la actividad normal.

**Rendimiento mínimo exigible:** Es el correspondiente a la cantidad de trabajo mínima exigible que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible el índice 100 en la escala centesimal.

**Rendimiento habitual:** Es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su centro. En el caso concreto de Cerámica de Bellavista, S. A., se pacta como rendimiento habitual exigible el índice 123,5 de la escala centesimal, en tanto no sea superado individual o colectivamente.

**Rendimiento óptimo:** Es el correspondiente a la cantidad de trabajo óptimo que un trabajador efectúa en una hora o en cualquier unidad de tiempo. Es el 133 de la escala centesimal.

### **Artículo 23. Revisión y actualización de los tiempos.**

Todos los tiempos serán revisados y actualizados por alguno de los hechos siguientes o que puedan considerarse de análoga significación:

1. Por variación en los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Por variación de la saturación (disminución del tiempo no ocupado por acortamiento de un ciclo determinado por el tiempo máquina).
4. Por cambio en el número de trabajadores del equipo o en las características de los materiales.
5. Por modificación técnica o ambiental.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término para informe de quince días del artículo 64º. 2. del Estatuto de los Trabajadores, o igual término, cuando esta competencia la ejerza la Comisión Mixta a tenor de lo establecido en el artículo 21º.

Si la revisión es debida a iniciativa o propuesta de los trabajadores, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora. A efectos de establecer la cuantía del premio, la Dirección oirá la opinión de la Comisión Mixta.

Si tras la revisión operada los nuevos valores, que sustituyen a unos provisionales, producen una diferencia económica a favor del trabajador, ésta se abonará con carácter retroactivo.

Cuando la Dirección de la Empresa realice modificaciones técnicas consistentes en quitar o añadir operaciones que no supongan un cambio significativo al conjunto del estudio de métodos y tiempos, se pondrá en conocimiento inmediato de la Oficina de Métodos y Tiempos, para que quite o asigne el tiempo de la operación, entrando en vigor los nuevos tiempos de forma automática, con independencia de que, con posterioridad, se realice la entrega de valores a la C.M.M.T.

### **Artículo 24. Períodos de adaptación.**

1. Se denomina adaptación al periodo concedido al trabajador para alcanzar una mayor producción en el puesto de trabajo que venía desarrollando tras la revisión

de los tiempos asignados.

2. Los períodos de adaptación se contabilizarán a partir del momento en que al trabajador se le haya explicado el método operativo, se le haya asignado tiempo y tenga a su disposición los medios para los que se ha establecido dicho tiempo.

En casos de enfermedad o accidente, vacaciones o cambios de puesto de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 29, apartado A), del vigente Convenio Colectivo, el período de adaptación quedará suspendido mientras persista la situación que dio origen a la interrupción.

En todo caso, la adaptación tendrá una vigencia máxima de cinco meses, contados a partir de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

En los trabajos en equipo la adaptación la establece el equipo y no los trabajadores considerados individualmente.

3. Los períodos de adaptación se concederán en base a la dificultad del trabajo y/o de la importancia del cambio.

Para los casos más frecuentes se establecen como referencia, los parámetros de la siguiente tabla:

<i>Porcentaje de disminución de los tiempos</i>	<i>Ciclos de trabajo (minutos)</i>		
	<i>&lt; 6</i>	<i>6 a 20</i>	<i>&gt; 20</i>
Hasta el 10%	1	2	3
Más del 10% hasta el 20%	2	3	4
Más del 20% hasta el 30%	3	4	5
Más del 30% hasta el 40%	4	5	6
Más del 40% hasta el 50%	5	6	7
Más del 50%	6	7	8

N.º de semanas de adaptación

4. Durante el período de adaptación fijado según las tablas anteriores, se abonará el rendimiento real obtenido por los trabajadores con los nuevos tiempos, más los tiempos de adaptación concedidos para el referido período, que empezarán por el total de la diferencia del rendimiento en la primera semana para ir disminuyendo proporcionalmente en las semanas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última semana de adaptación concedida.

Ejemplo:



Supongamos una nueva valoración de tiempos que representa un 15% de disminución sobre la anterior; el tiempo ciclo es de 18 minutos.

Semanas de adaptación = 3 semanas

Rendimiento habitual = 123,50

CMH de adaptación

1ª semana = 15% de 123,50 = 18,52 CMH/hora

2ª semana = 10% de 123,50 = 12,35 CMH/hora

3ª semana = 5% de 123,50 = 6,17 CMH/hora

4ª semana = 0%

Terminado el período de adaptación los trabajadores percibirán en lo sucesivo los rendimientos que obtengan con los nuevos valores de tiempos revisados.

Transcurrido el período de adaptación, a todos los trabajadores que hayan alcanzado su actividad habitual individual anterior a la revisión durante dicho período y sigan manteniéndola durante diez días laborables consecutivos, les será abonado un premio equivalente al resultado de multiplicar los CMH concedidos en el período de adaptación por 1,5, y se pagará al valor correspondiente a cada 1% de incentivo superior a 100, según el grado del puesto de trabajo.

El premio se abonará de una sola vez y será proporcional al número de horas efectivas trabajadas.

Así, siguiendo el ejemplo anterior, el importe del premio sería:

1ª semana  $18,52 \times \text{HET} = A$

2ª semana  $12,35 \times \text{HET} = B$

3ª semana  $6,17 \times \text{HET} = C$

$\text{IP} = (A + B + C) \times 1,5$

Siendo:

HET = Horas efectivas trabajadas.

VI = Valor del incentivo según grado.

IP = Importe del premio.

Finalizado el décimo día laborable que da derecho al premio, el trabajador tendrá derecho a recibir, de una sola vez, tanto la totalidad de los CMH correspondientes al total del premio como los equivalentes a la totalidad del periodo de adaptación. Al término del periodo de adaptación se procederá a la regularización positiva o negativa que pudiera producirse.

### **Artículo 25. Aprendizaje.**

Se considerará genéricamente aprendizaje al período de tiempo concedido al trabajador que realiza por primera vez un trabajo.

Específicamente serán considerados aprendizajes:

- a) El trabajo realizado por el personal de nuevo ingreso.
- b) El cambio a puesto de trabajo nuevo para el trabajador, consecuencia del cambio de sección.
- c) El cambio a un puesto de trabajo que se estuvo realizando con anterioridad, pero que dejó de desarrollarse durante un período de tiempo superior a un año.

No serán considerados aprendizajes:

- a) El cambio a puestos de trabajo considerados homogéneos dentro de una misma sección.
- b) Determinados puestos de trabajo de grado 5 o 6 que no precisan conocimiento específico de la industria.

El período de aprendizaje se determinará, con carácter general, de acuerdo con la tabla siguiente, pero teniendo en cuenta que podrá ser reducido o superado siempre que el carácter del aprendizaje así lo requiera.

Grado 1	45 días	11880 CMH
Grado 2	40 días	10560 CMH
Grado 3	30 días	7920 CMH
Grado 4	20 días	5280 CMH
Grado 5	10 días	2640 CMH
Grado 6	5 días	1320 CMH





## **Artículo 26. Tiempos inactivos y rendimientos inferiores a 100 de la escala centesimal.**

Los tiempos inactivos, siempre que no puedan ser recuperados, serán abonables a razón del salario base del Convenio más el complemento funcional de puesto de trabajo, salvo los derivados de causas catastróficas o ajenas a la empresa, que se abonarán a razón del salario base.

El tiempo inactivo por corte de fluido eléctrico, siempre que sea recuperada toda la producción de la jornada en el mismo día, será abonable de la siguiente forma:

- A) El importe de las horas totales de la jornada, incluidas las de paro, a razón del 100% del salario del trabajador, incluido el incentivo.
- B) El tiempo real de inactividad a razón de la totalidad de los conceptos retributivos del trabajador.

Serán tiempos inactivos no abonables aquellos que se produzcan por causas directamente imputables al trabajador.

Rendimientos inferiores al 100 de la escala centesimal, serán abonados a razón del salario mínimo interprofesional, sin perjuicio de la aplicación de las medidas disciplinarias que procediesen.

Excepcionalmente, a criterio de los mandos superiores, y siempre que el rendimiento inferior a 100 de la escala centesimal no se extienda más allá de cinco días laborables consecutivos, podrá abonarse el salario base de Convenio más el complemento funcional de puesto de trabajo, en lugar del salario mínimo interprofesional.

## **Artículo 27. Trabajos a no control.**

1. Se considerarán trabajos a no control los propios de aquellas operaciones de las que no se disponga de tiempo establecido.
2. Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza las horas no controladas.

Siempre que se presente un trabajo sin tiempo señalado, deberán ponerlo en conocimiento de la Oficina de Métodos y Tiempos, acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación, abonándose, mientras tanto, a rendimiento 123,5.

## **Artículo 28. Complemento de calidad y cantidad.**

En el Capítulo VI se establece el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo (incentivo).



Es principio básico el mantenimiento de la retribución del trabajador por este concepto a igual rendimiento y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de este complemento deberán ser planteadas al mando directo, y de no ser resueltas a satisfacción en el plazo de tres días a la C.M.M.T. De no resolverse dicha reclamación en el seno de la empresa podrá plantearse ante el órgano administrativo o judicial correspondiente, sin perjuicio de la aplicación de la tarifa objeto de la reclamación.

### **Artículo 29. Movilidad funcional.**

A. La empresa podrá decidir la movilidad funcional de los trabajadores de acuerdo con el artículo 39º del Estatuto de los Trabajadores dentro de un mismo grupo profesional siempre que necesidades justificadas de la organización o de la producción lo requieran. En dicho caso se aplicará como único criterio de selección el de la capacidad para el desarrollo correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

En este supuesto se abonará al trabajador el salario de su categoría y los complementos salariales que rijan para el nuevo puesto; esto no obstante, y por lo que concierne al complemento funcional de puesto de trabajo (grado), se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

Los trabajadores serán informados una vez finalizado el año del promedio ponderado de grado según las horas trabajadas en cada uno de ellos durante el mismo y se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos de que resulten diferencias negativas superiores a un grado, se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas (complemento funcional de puesto) en el año anterior.

B. La movilidad funcional podrá obedecer también a las siguientes causas:

1. Petición del interesado de forma escrita y motivada.
2. Mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

## **Capítulo IV. Clasificación profesional.**



### **Artículo 30.**

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades de la empresa se clasificará de acuerdo con las funciones que desempeñe en los siguientes grupos profesionales

- A. Mandos intermedios.
- B. Técnicos y Administrativos.
- C. Subalternos.
- D. Obreros.

### **Artículo 31. Grupo profesional de Mandos Intermedios.**

Se clasifica en este grupo el personal con mando directo sobre trabajadores de los restantes grupos profesionales con la misión de supervisar y coordinar los recursos a su cargo y de cumplir los objetivos encomendados. Se facilitará a estos mandos formación para su desempeño en materias tales como liderazgo, motivación, animación, docencia y asistencia.

Se clasifica en este grupo profesional la categoría de Jefe de Sección y la de Jefe de Grupo. Esta última categoría depende funcional y administrativamente, por lo general, de un Jefe de Sección.

Los mandos intermedios percibirán una retribución base correspondiente a su grupo profesional; un complemento personal de nivel y un complemento variable en función de objetivos.

La Dirección atribuye el nivel de acuerdo con la calificación de sus puestos de trabajo y también con su capacidad y desempeño. (Ver Anexo 4.)

### **Artículo 32. Grupo profesional de Técnicos y Administrativos.**

Incluye este grupo profesional los trabajadores que con titulación profesional o sin ella desempeñen funciones técnicas o de organización así como aquellos que con titulación o sin ella realizan funciones administrativas o contables, estadísticas, comerciales, de archivo, o cualquier otra de oficina. Se clasifica en este grupo las categorías de Técnicos y de Administrativos siguientes:

- Técnico de 1ª y de 2ª.
- Administrativos de 1ª y de 2ª.
- Auxiliar Técnico.





— Auxiliar Administrativo.

Se retribuye este personal con un salario base correspondiente al grupo profesional, con un complemento personal de nivel diferenciado por categoría. Este complemento de nivel lo determina la Dirección en base a la calificación de los puestos de trabajo y también en base a la titulación reconocida (idiomas incluidos), capacidad y desempeño. (Ver Anexo 3.)

### **Artículo 33. Grupo profesional de subalternos.**

Incluye este grupo a la categoría única de subalternos.

Son aquellos trabajadores que efectúan trabajos de conducción de vehículos, recepcionistas, porteros, ordenanzas, vigilantes, basculeros u otros servicios análogos.

Se retribuye este personal con el salario base de la categoría de Administrativos y un complemento personal de nivel que atribuye la Dirección atendiendo la valoración del puesto y el desempeño. (Ver Anexo 3.)

### **Artículo 34. Grupo profesional de obreros.**

Incluye este grupo profesional el personal clasificado en las categorías de profesionales de oficio y de profesionales de la industria.

Son profesionales de oficio los trabajadores que ejecutan operaciones que requieren la aplicación de destreza, perfectos conocimientos teóricos y prácticos de uno de los oficios reconocidos, aplicados generalmente a una instalación o equipos específicos de naturaleza compleja. Se requieren en esta categoría el leer e interpretar planos, especificaciones y croquis, así como utilizar las herramientas o utillajes correspondientes al oficio o trabajo asignados.

Se requieren conocimientos de formación profesional en el grado de oficialía adquiridos en Centros de Formación Profesional, o en la propia empresa.

La retribución de este personal comprende un salario base igual para todo el grupo profesional y un complemento personal de nivel según la tabla del Anexo nº 2. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada nivel en el mencionado Anexo.

El complemento personal de nivel lo atribuye la Dirección a cada trabajador.

Los profesionales de oficio desempeñarán cualquier trabajo propio de la oficialía que le sea asignado por su mando directo con independencia de su complemento de nivel. Por su parte, el mando directo procurará asignar a estos profesionales con preferencia trabajos de su propia especialidad.





Son profesionales de la industria los trabajadores que realizan operaciones tales como atender, entretener, alimentar una o varias máquinas de cierta complejidad o ejecutan trabajos que requieren atención y destreza siguiendo métodos y normas establecidas o bien instrucciones detalladas. Requieren esfuerzo físico, atención, y/o destrezas adquiridas mediante formación específica de carácter experimental y correspondientes fundamentos teóricos. La formación básica exigible es la propia de E.G.B. o equivalente, pero la falta de titulación oficial no impedirá la contratación del trabajador.

La retribución de este personal comprende un salario base igual para toda la categoría, un complemento funcional de puesto de trabajo no consolidable cuyas cuantías se establecen en el Anexo I, y un complemento de cantidad y calidad de trabajo cuya cuantía se fija en dicho Anexo I.

### **Capítulo V. Jornada, horario y vacaciones.**

#### **Artículo 35.**

La jornada anual básica para todos los trabajadores es de 1.768 horas efectivas de trabajo.

Esta jornada anual se distribuirá según necesidades de la organización en las distintas secciones en varios horarios, a saber:

A. Jornada continuada: 221 días de 8,00 horas efectivas de trabajo y 8 horas y 15 minutos de presencia diaria.

Los 15 minutos de diferencia corresponden a la interrupción de jornada para su uso como descanso o bocadillo, que no computará a ningún efecto ni como jornada de trabajo ni como concepto retribuable.

B. Jornada partida: De 8,00 horas efectivas de trabajo y 8,00 horas de presencia diaria.

C. Jornadas especiales: Con estos horarios se pretende cubrir turnos de trabajo para atender de forma continuada y sin interrupción durante los 365 días del año determinadas secciones o puestos como son, por ejemplo, hornos, algunos mantenimientos, dobles o triples coladas, algunos robots de esmaltería, tipos de colado a semipresión o presión, etc.

La determinación de los horarios correspondientes a cada sección de trabajo corresponde a la Dirección, la cual podrá adaptarlos en cada momento a las cambiantes exigencias del mercado o de la técnica y de la producción, racionalizando y unificando al máximo posible los mismos y siempre de conformidad con la legislación en vigor.



En las secciones con puestos de trabajo que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo como máximo hasta el siguiente relevo. El tiempo trabajado que se realice durante la espera le será computado como horas extraordinarias.

### **Artículo 36.**

Los calendarios laborales anuales se pactarán con la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa. Ambas partes, conociendo la labor que, en materia de solución de conflictos, está llevando a cabo el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), manifiestan su disposición a utilizar los servicios de dicha Institución, sin perjuicio de la reserva que cada parte haga de su facultad de decidir lo que más convenga a su propio interés en cada supuesto de posible conflicto. En tal sentido, en caso de desacuerdo sobre los calendario laborales anuales, las partes podrán acudir a una mediación del SERCLA, dentro del mes de diciembre, de solicitarlo cualquier de las partes.

Con objeto de que cualquiera de las partes pueda acudir al SERCLA dentro del mes de diciembre, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, a partir del 15 de noviembre de cada año se podrán efectuar las propuestas necesarias tendentes a alcanzar el pacto del calendario laboral.

De no alcanzarse finalmente el pretendido acuerdo, la Dirección expondrá el día 2 de enero el calendario laboral correspondiente, conforme al art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos calendarios indicarán necesariamente los días laborables, los festivos nacionales, de la comunidad autónoma y los locales, los festivos de empresa y los turnos generales de vacaciones.

El horario de cada trabajador en la fábrica será el correspondiente a la sección en que en cada momento realice su labor.

### **Artículo 37. Vacaciones.**

El personal disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales. Para computar el derecho a las vacaciones o a su parte proporcional se tendrá en cuenta el tiempo trabajado entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año de disfrute y se abonarán al promedio del mes inmediato anterior trabajado, computándose en este promedio el salario base, el complemento personal de nivel o el complemento funcional de puesto de trabajo, en su caso, el incentivo o el complemento por objetivos cuando proceda, el premio de puntualidad, asistencia y normalidad y la antigüedad.

El período de disfrute deberá materializarse dentro del año natural (enero a



diciembre), en las fechas reglamentadas y no pueden ser sustituibles por compensación económica, salvo los casos de contratos inferiores a un año.

Las vacaciones normales para todo el personal se disfrutarán en un período de 28 días naturales, empezando el lunes, más 2 días laborables a fijar cada año en el calendario. El personal a turnos rotativos las disfrutará en períodos de 30 días naturales y las iniciarán el primer día laborable de su ciclo.

Las vacaciones se distribuirán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, a excepción de los servicios de reparaciones, mantenimientos, servicio a clientes y cualquier otro que justifique la realización de las vacaciones fuera de los períodos citados.

En el supuesto de que por necesidades del servicio las vacaciones se disfrutaran entre los meses de octubre a mayo, la empresa compensará a los trabajadores con 3 días más.

La empresa dará a conocer, con un mínimo de dos meses de antelación, las fechas de disfrute de las vacaciones, previa consulta con el Comité de Empresa.

#### **Artículo 38. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias estarán sometidas a la regulación, límites y retribución establecidas en la legislación vigente.

Siempre que sea factible, se sustituirá el pago a cambio de 1,75 horas de descanso en jornada ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa para su retribución.

En todo caso, se considerarán horas extraordinarias estructurales, el cuarto de hora de bocadillo de los conductores de hornos.

#### **Artículo 38. bis. Requerimientos a domicilio.**

Cuando un trabajador sea requerido a su domicilio fuera de la factoría, para que acuda a la misma, fuera de su jornada de trabajo, para algún servicio o reparación imprevista y urgente, se le abonará la compensación que se indica seguidamente y se le computará, como mínimo, dos horas extraordinarias, aunque el tiempo empleado sea menor.

#### **Requerimientos a domicilio**

- En horas comprendidas entre las 22.00 y las 06.00: 18,38 euros.
- En horas comprendidas entre las 06.00 y las 22.00: 12,10 euros.

#### **Capítulo VI. Condiciones económicas.**



### **Artículo 39. Salario base.**

Todos los grupos profesionales y categorías percibirán un salario base por hora trabajada cuya cuantía se establece en los Anexos 1 a 4.

Este salario base incluye conceptos tales como: salario mínimo del grupo profesional o categoría, el complemento garantizado por trabajo a prima, en su caso complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, complemento regularizador de redondeo, en su caso paga de beneficios, plus de distancia y transporte, la prorrata de domingos y días festivos y cualquier otro emolumento o retribución fijada por unidad de tiempo.

En consecuencia, todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario base por hora efectivamente trabajada.

### **Artículo 40. Complemento funcional de puesto de trabajo no consolidable.**

Los trabajadores de la categoría de profesionales de la industria percibirán un complemento en función de puesto de trabajo que ocupen en cada momento por hora efectiva trabajada. Este complemento queda establecido en el Anexo 1 de manera diferenciada en función del grado asignado a cada trabajo. Estos grados varían del 1 al 6. Para la calificación de los puestos se tiene en cuenta además de la dificultad y destreza profesionales, el esfuerzo y ambiente en que se desarrollan (penosidad, temperatura, incomodidad, etc.)

### **Artículo 41. Complemento personal de nivel.**

Se reconoce a los trabajadores de los grupos profesionales de los Mandos Intermedios, Técnicos y Administrativos, Subalternos y a la categoría de Profesionales de Oficio un complemento de nivel a percibir por hora efectivamente trabajada de las cuantías que se especifican en los Anexos 2, 3 y 4.

### **Artículo 42. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (incentivo).**

Para el personal del grupo profesional obrero se establece un complemento a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centesimal), de acuerdo con cuanto establecido en el Capítulo III relativo a la Organización del Trabajo.

Este complemento se percibirá por hora efectiva trabajada y su cuantía se establece en las tablas que incorporan el Anexo 1 y 2.

### **Artículo 43. Complemento por objetivos.**

Se establece para el personal del grupo profesional de Mandos Intermedios un complemento ligado al logro de los objetivos.





Este complemento consistirá en una cantidad que resultará de aplicar al total mensual de cada trabajador un porcentaje variable entre 0 y 20. La Dirección determinará este porcentaje de acuerdo con un sistema preestablecido. Todos los Mandos Intermedios tendrán información del sistema en cuestión que será revisable por la propia Dirección a fin de adecuarlo eficazmente a las exigencias de la producción o a los cambios de la coyuntura.

#### **Artículo 44. Complemento personal de antigüedad.**

Este complemento se establece para premiar el tiempo trabajado en la empresa en base a 2 bienios y los quinquenios posteriores computables de cinco en cinco años a partir del 4º de antigüedad que permitan acumular hasta el 20% del salario base de su grupo profesional o categoría como máximo. Los precios de cada bienio y de cada quinquenio son los establecidos en el Anexo nº 5.

#### **Artículo 45. Complementos de devengo superior al mes (pagas extras).**

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre (Navidad), proporcionalmente al tiempo trabajado. En los casos de permisos retribuidos y bajas por enfermedad o accidente, estas pagas se percibirán en su totalidad, salvo en lo que se refiere al premio de puntualidad, asistencia y normalidad que se percibirá al promedio de lo cobrado en los seis meses anteriores.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la empresa serán las siguientes:

Paga de Junio: se computará el tiempo trabajado desde el 1 de diciembre del año anterior al 31 de mayo del año del devengo.

Paga de Diciembre: Se computará el tiempo trabajado entre el 1 de junio al 30 de noviembre del año del devengo.

Con independencia de las fechas de cómputo antes citadas, el pago de estas pagas se efectuará junto con las retribuciones del mes de junio y del mes de noviembre.

Consistirán ambas pagas, cuando correspondan completas, en una mensualidad del salario normalizado para el personal sujeto a este régimen y en 160.73 horas de pago para el resto del personal. Se incluirán a efectos del cálculo de estas pagas los conceptos siguientes, según el personal de que se trate: salario base, complemento de nivel, o complemento funcional de puesto de trabajo no consolidable y el premio de puntualidad, asistencia y normalidad al promedio de los seis meses anteriores por los que se devengan.





## **Artículo 46. Premio Puntualidad, Asistencia y Normalidad (P.P.A. y N.).**

Se establece este premio para todo el personal que acredite las siguientes condiciones:

A. No tener ninguna falta de puntualidad durante la semana ni observarse anomalía alguna en las timbradas. Excepcionalmente no se computará una sola falta de puntualidad al mes.

Una segunda falta de puntualidad en el mes operará de la siguiente manera:

Si la reiteración en la falta de puntualidad se produce dentro de la misma semana se tendrá derecho a percibir el 80% del P.P.A. y N de la semana.

Si la segunda falta de puntualidad se produce en semanas distintas se cobra el 80% del premio de la primera semana y el 60% de la segunda.

A partir de la tercera falta de puntualidad se perderá el derecho al premio de las semanas en que se produzca cada una de ellas.

B. No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas. En caso de ausencias parciales durante la jornada puede completarse la misma dentro del día para no dar lugar a la pérdida del premio. Tampoco darán lugar a la pérdida del mismo las ausencias retribuidas a que se hace referencia en el apartado 3 del artículo 37º del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, y las motivadas por salidas a reconocimiento médico derivado de accidente de trabajo, siempre que no se cause baja por el mismo.

C. Haber desarrollado el trabajo y mantenido un comportamiento dentro de la normalidad habitual y no haber dado lugar a sanción o amonestación verbal o escrita. Excepcionalmente no se tomará en consideración una sola falta al mes siempre que sea de carácter leve.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas motivará la pérdida total del premio de la semana en que este incumplimiento se produzca.

Las cuantías del premio serán las siguientes:

### **Personal del Grupo Obrero**

La cuantía mensual del premio será de un 1% semanal sobre el importe mensual obtenido por salario base, complemento funcional de puesto de trabajo o complemento personal de nivel, complemento por calidad y cantidad (incentivo) y horas extraordinarias en función de los premios semanales que corresponden a cada uno, con los topes máximos señalados para cada caso.

### **Resto del personal**



2% semanal del importe del salario base que tengan individualmente asignado, con los topes máximos señalados para cada caso.

N.º de semanas con derecho a premio	Personal Obrero		Resto de personal	
	%	Euros tope	%	Euros tope
4,33	4,33	64,9395	8,66	84,0991
3,33	3,33	49,9968	6,66	64,6768
2,33	2,33	34,9150	4,66	45,2543
1,33	1,33	19,5656	2,66	25,8319
0,33	0,33	4,8970	0,66	6,4094
0,00	0	0	0	0

El cálculo del importe del premio para todo el personal se efectuará una vez al mes.

En las pagas extras el premio se abonará al promedio de lo cobrado en los seis meses anteriores al devengo de cada paga extraordinaria.

#### **Artículo 47. Salario garantizado.**

Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborables del año y lo realice con normalidad, cumpliendo con el rendimiento exigible, tendrá garantizado un mínimo de 9.856,60 euros brutos anuales por todos los conceptos, más lo que le corresponda por antigüedad.

#### **Artículo 48. Complemento personal.**

Se establece un complemento personal no revisable, y en compensación, no absorbible, de naturaleza individual, que resume, mediante la debida cuantificación de todos los conceptos de naturaleza salarial, la situación de condición más beneficiosa que se reconoce a todos los trabajadores en el artículo 8º de este Convenio. El cálculo se efectuó en su conjunto y en cómputo anual, comparando la retribución total ordinaria correspondiente a 1990 de cada trabajador a rendimiento 105 P.H. del anterior sistema y la que le habría correspondido en el mismo período de tiempo, con el sistema salarial que quedó establecido en duodécimo Convenio Colectivo de la Empresa a rendimiento 123,5 de la escala centesimal, antes de la revisión de las líneas salariales que figuran en los anexos del mismo. Como retribución total ordinaria ha de entenderse la percibida por trabajos realizados en jornada normal, que sean equiparables a los que se continúan realizando.



Dentro del cómputo correspondiente a 1990 se incluyeron los bienes y quinquenios devengados por el anterior sistema hasta el 31 de mayo de 1992.

Las cuantías individuales resultantes quedaron establecidas de mutuo acuerdo según listado que se refrendó con las firmas de ambas partes en el duodécimo Convenio Colectivo de la Empresa.

No obstante el carácter no revisable de este complemento personal, cuando la revalorización operada en todos los conceptos revisables suponga un incremento global, en términos porcentuales, inferior en más de un 1% al establecido con carácter general, se añadirá al complemento personal en cada revisión salarial de carácter general, el importe necesario para no dar lugar a una incidencia superior a dicho 1%.

## **Capítulo VII. Pluses, premios y otras retribuciones.**

### **Artículo 49. Plus de nocturnidad.**

Al personal que trabaje en horas comprendidas entre las 22 y las 6 de la mañana, siempre que no haya sido contratado expresamente para ello, se abonará por cada hora efectiva trabajada con tal carácter el 25% del salario base de su categoría que figure en las tablas salariales del presente Convenio.

### **Artículo 50. Plus de festivos.**

Afecta este concepto al personal cuando coincidan como día de trabajo jornadas declaradas festivas en el Calendario Laboral de la Empresa, al cual se le devengará además de las retribuciones normales, la retribución siguiente:

<b>Categorías</b>	<b>Euros/día</b>
Profesionales de la industria y subalternos	28,5360
Profesionales de oficio	30,2479
Resto del personal	31,9523

### **Artículo 51. Plus de Nochebuena, Nochevieja, Navidad y Año Nuevo.**

A todo el personal que trabaje en las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero, así como la mañana o tarde del 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonarán las siguientes cuantías:

- Personal de cualquier categoría que trabaje en turno de 22 a 6 horas las noches antes citadas, 57,6974 euros.
- Personal de cualquier categoría que trabaje la mañana o tarde de los días antes





citados, 34,3043 euros.

### **Artículo 52. Ayuda a disminuidos psíquicos.**

Para aquellos trabajadores que acrediten tener hijos disminuidos psíquicamente, se establece una ayuda social de 86,90 euros mensuales, que se devengará por meses naturales.

Dicha cuantía se revalorizará anualmente de forma automática con el I.P.C. real del año anterior.

## **Capítulo VIII. Permisos y otras disposiciones.**

### **Artículo 53. Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos establecidos en el apartado 3 del art. 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con derecho a percibir la retribución media calculada de igual forma que para las vacaciones.

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge y padres y abuelos, hijos y nietos y hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - c. Un día por boda de padres, hijos o hermanos, y por primera comunión de hijos, cuando coincidan en día laborable.
  - d. Un día por traslado del domicilio habitual.
  - e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46º de esta Ley.
- En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f. Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos



establecidos legal o convencionalmente. En este supuesto f) se percibirá la retribución media íntegra que viniera devengándose

g. Quince horas al año como máximo para salidas a visitas al médico de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable que dure la asistencia, siempre que se acuda al trabajo y se aporten los correspondientes justificantes.

En materia de permisos para promoción y formación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el disfrute de licencia guardará relación directa respecto del hecho causante, en cuanto a la fecha de comienzo de las mismas, con la única salvedad de la licencia por matrimonio cuando se interfieran con vacaciones.

En el caso de coincidir la licencia íntegramente en días festivos, se incrementará la misma en un día.

#### **Artículo 54. Cálculo de devengos.**

El cálculo y liquidación de los trabajos a efectos de pago de devengos obtenidos por los productores, continuará efectuándose por meses y será hecho efectivo a los interesados dentro de la primera quincena del mes siguiente a través de Entidad Bancaria o Caja de Ahorros.

Los productores que lo deseen podrán solicitar anticipos a cuenta de los devengos hasta 601 euros mensuales. Este anticipo será descontado al efectuar el pago de los devengos correspondientes.

También podrá solicitarse un anticipo sobre saldos salariales pendientes de una cuantía máxima de 1.200 euros. En caso de ser concedido deberá reintegrarse en doce mensualidades.

Tal solicitud se considerará de naturaleza excepcional, por lo que deberá evitarse la repetición personal de las mismas.

#### **Artículo 55. Consideración específica de las faltas de asistencia y puntualidad.**

En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas que se produzcan, al no generar salario comportarán una disminución de las bases de cotización correspondientes a los días de ausencia.

Impedirá la entrada al trabajo, durante media o toda la jornada, según se trabaje en jornada partida o continuada, las faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen los 30 minutos en la jornada partida y los 60 minutos en la jornada continuada. Excepcionalmente se eximirá de tal impedimento dos faltas de



puntualidad de tal carácter al año. Todo ello sin perjuicio de las facultades sancionadoras de la empresa.

### **Artículo 56. Seguro Colectivo.**

La Dirección de la Empresa, en nombre y representación de los trabajadores de Cerámicas de Bellavista, S. A., tiene concertada una póliza de accidentes con una aseguradora. Las características de esta póliza son las siguientes:

- a) Están asegurados todos los trabajadores en plantilla de Cerámicas de Bellavista, S. A.
- b) Cada mes comunicarán a la aseguradora los movimientos de altas y bajas que hubiere en la plantilla.
- c) Los riesgos asegurados en la póliza son:

#### **Garantías y capitales por asegurado**

- Muerte por accidente o enfermedad profesional (incluido el infarto como accidente laboral): 30.051,61 euros.
- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente o enfermedad profesional: 30.051,61 euros.
- Invalidez permanente total derivada de accidente o enfermedad profesional: 30.051,61 euros.
- Invalidez permanente parcial derivada de accidente o enfermedad profesional: Según Baremo.

Las coberturas de invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta son excluyentes.

**Cláusula Limitativa:** Quedan excluidas del riesgo de enfermedad profesional aquellas personas que a la fecha de la firma del Convenio tengan una propuesta de invalidez o hayan agotado en esta fecha la prestación por I.T.

d) El trabajador asegurado contribuye a sufragar el coste con una aportación mensual de dos euros y cincuenta céntimos de euro, cubriendo en resto la empresa.

e) La representación unitaria de los trabajadores han dado su previa conformidad al clausulado de la póliza en vigor, firmando todas y cada una de las hojas de la misma.

### **Artículo 57. Fondo Asistencial.**





Se establece un fondo asistencial, que se revisará cada año con el I.P.C real del año anterior, dotado con 1.958, 22 euros para el año 2004. De su disponibilidad se responsabiliza el Comité de Empresa, para atender situaciones personales de necesidad de los trabajadores.

#### **Artículo 58. Complemento de prestaciones por enfermedad o accidente.**

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social por enfermedad temporal hasta el 100% del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización, mientras dure la misma.

Igualmente, la empresa complementará las prestaciones por accidentes de trabajo, ocurrido en el centro, hasta el 100% del salario real del trabajador accidentado, cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación, heridas que requieran puntos de sutura, quemaduras o requiera hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma.

#### **Artículo 59. Lote de Navidad.**

Con motivo de las fiestas de Navidad, se hará entrega de un lote de Navidad que mantendrá en lo esencial la composición de los de años anteriores.

#### **Artículo 60. Ropa de trabajo.**

La empresa seguirá dotando al trabajador de ropa de trabajo adecuada para la realización de su actividad.

#### **Artículo 61. Vinculación a la empresa.**

Como premio a los veinticinco años de antigüedad en la empresa, se hará entrega en las Navidades de cada año de un reloj de oro a aquellos trabajadores que hayan cumplido dicha antigüedad.

#### **Artículo 62. Seguridad y salud laboral.**

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente.

#### **Artículo 63. Derechos sindicales.**

##### **Primero: Cesión y acumulación de horas sindicales.**

La cesión y acumulación de horas entre los miembros del Comité de Empresa se ajustará a las siguientes normas:

a. La cesión se hará, como máximo, a cuatro miembros del Comité en función de los sindicatos más representativos.





b. La cesión podrá hacerse de un trimestre natural al siguiente, pero las horas cedidas y no consumidas no se podrán traspasar a los trimestres sucesivos.

### **Segundo: Cómputo de horas.**

Para el cómputo de estos tiempos se aplicarán las siguientes reglas:

1. No se computarán dentro de estas horas las reuniones mantenidas con la Dirección o Jefe de Personal, a instancia de éstos.
2. Quedan incluidas en el crédito horario y sometido a control:
  - a. Las salidas fuera de la empresa para asuntos sindicales.
  - b. Las reuniones sin la Dirección de la Empresa o Jefe de Personal.
  - c. Los viajes y desplazamientos sindicales.

### **Tercero: Control de horas para asuntos sindicales.**

1. En aquellos casos en los que el Comité de Empresa haya de reunirse dentro de la empresa deberá notificarlo por escrito al departamento de personal indicando el motivo de la reunión así como fecha y hora del comienzo de la reunión y hora prevista de finalización.
2. Las salidas fuera de la empresa deberá siempre justificarse por documento que señale el motivo por el que el representante o representantes de los trabajadores debe desplazarse, así como la duración aproximada de la ausencia.
3. Tanto en los casos en que el Comité haya de reunirse en la empresa, como en aquellos otros en los que deba salir de la misma, la notificación deberá realizarse al menos con un día de antelación y, si por razones de urgencia y con carácter excepcional ello no fuera posible, avisará al menos con el tiempo suficiente para que todos los miembros que haya de ausentarse puedan ser sustituidos en sus puestos de trabajo.

### **Cuarto: Otros derechos sindicales.**

La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantado en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa y en tal sentido favorecerá el correcto ejercicio de las facultades que les vienen conferidas por la legislación vigente y en particular por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 64.**





1. La disciplina no debe considerarse como una imposición de normas y disposiciones. La verdadera disciplina beneficia tanto al grupo de trabajadores como a la empresa y debe nacer instintivamente en cada uno de los componentes de la misma, mediante el respeto mutuo y un comportamiento dentro de la ética y las buenas costumbres. Para conseguir este resultado, empleados y jefes deben desempeñar su labor con lealtad y esmero y acatar las normas establecidas.

**Faltas:** A efectos laborales, se entienden por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuesto por las disposiciones laborales vigentes.

2. Gravedad, calificación y tramitación de las faltas.

Atendiendo a su importancia, las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves, y podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa. De dichas sanciones se dará conocimiento al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, cuando proceda según lo legalmente establecido.

No se podrá imponer sanciones que consistan en reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

En todos los casos en los que un Mando estime necesario la aplicación de sanciones deberá recibir asesoramiento de la Oficina de Personal.

3. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la Dirección haya tenido conocimiento de ellas y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

4. A título orientativo, se describen las faltas y sanciones.

#### **A. Faltas leves.**

a. De 1 a 3 faltas de puntualidad sin justificación en el período de 1 mes.

b. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo casos de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjese perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d. Pequeños descuidos en la conservación del material.





- e. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- f. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- g. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h. Cambiar el turno del trabajo sin autorización del jefe inmediato.

### **B. Faltas graves:**

- a. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- b. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. La continua y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- d. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo
- e. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. Simular la presencia de otro compañero al trabajo firmando o fichando por él.
- g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

### **C. Faltas muy graves:**





- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.
  - b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
  - d. Los delitos de robo, estafa o malversación, o cualquier otro delito común, cometido o no fuera de la empresa, por cualquier trabajador cuya actividad se realice en contacto con el público, y siempre que su comisión pueda implicar desconfianza de la empresa hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los hechos imputados.
  - e. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
  - f. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
  - g. Violar el secreto de correspondencia de documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a los mismos datos de reserva obligada.
  - h. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - i. Los malos tratos de palabra y/o obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
  - j. El abuso de autoridad.
  - k. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
  - l. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso.
  - m. La disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo.
  - n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.
5. El régimen de sanciones, que detalla las sanciones máximas que la empresa podrá imponer a los trabajadores que incurran en tales faltas, será el siguiente:

**A. Por faltas leves:** Amonestación verbal, amonestación por escrito.





**B. Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

**C. Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de once días a sesenta días, despido.

### **Disposición transitoria**

Como elemento de flexibilidad interna, durante la vigencia del presente Convenio, la empresa podrá disponer de cinco días industriales adicionales a la jornada anual pactada en el artículo 35 de este Convenio Colectivo.

Para la realización de cualquiera de estas cinco jornadas, deberá preavisarse al Comité de Empresa con una antelación mínima de 40 días naturales.

Se retribuirán dichos días, además de con todos los conceptos salariales, de una jornada ordinaria, con incremento de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones, con una retribución adicional de 36 euros por día. Su pago se llevará a cabo en la nómina correspondiente al mes en el que se realice la jornada o jornadas industriales.

### **Disposición final: Pacto de Empleo**

En base al Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre, y a la normativa que rija durante la vigencia del presente Convenio en materia de fomento de la contratación indefinida y del empleo estable, ambas partes acuerdan ajustar a su propia realidad industrial y social la regulación sobre la materia. Con tal fin acuerdan fijar un porcentaje máximo de eventualidad del 9% (art. 15.1.b) R. D. Leg., 1/1995) sobre la plantilla total de la empresa.

El referido porcentaje se considera como necesario y adecuado para que la empresa pueda adaptar la plantilla a las necesidades del proceso de producción que, a su vez, vendrán determinadas por los amplios ciclos de la demanda que se dan en los mercados atendidos por la empresa.

Reconocida tal necesidad, las partes, en base al porcentaje antes mencionado, establecen también un pacto de empleo estable determinado por el número de consolidaciones de contratos a efectuar durante los dos años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

La determinación de los contratos a consolidar vendrá establecida por el siguiente pacto:

1) El número de trabajadores con contratos eventuales que se consolidarán como fijos es consecuencia de la aplicación del mencionado 9% sobre la plantilla total de la empresa a fecha 22 de abril de 2004.



2) El número mínimo de contratos a consolidar se realizará de acuerdo con los criterios contenidos en el acuerdo de la Comisión Paritaria del Interpretación del Convenio Colectivo de fecha 3 de enero de 2001.

3) Una vez consolidados los contratos eventuales como fijos durante la vigencia del Convenio y con fechas 30/06/2004, 31/12/2004, 30/06/2005 y 31/12/2005, se determinará, en su caso, el número de trabajadores eventuales a pasar a fijos en el caso de que excedan del porcentaje del 9% máximo establecido de contratos eventuales sobre la plantilla total de la empresa.

4) Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato será consolidado.

Necesidades de organización, una cierta proporcionalidad anual y la antigüedad serán criterios a consolidar.

Los trabajadores designados para adquirir la condición de fijos podrán no estar en alta en la empresa en el momento de la firma del presente convenio.

Se acuerdan expresamente como normas integrantes del presente pacto de empleo las siguientes:

1) La duración máxima de los contratos eventuales y el período de referencia será el establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para los del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, a cuya regulación —en estos extremos— las partes asumen tener por reproducido con carácter vinculante y al que hacen remisión y sometimiento expreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de este Convenio.

2) Se consideran actividades eventuales, sin perjuicio de las consideradas por norma legal, las derivadas de un incremento de los programas de fabricación que requieran de una aportación de recursos humanos adicionales a los existentes, dentro del respectivo período de referencia; así como una inadecuación de los recursos existentes a las necesidades que se planteen, aunque ello no suponga incremento de la plantilla.

También tendrán tal consideración, las actividades requeridas para la puesta en marcha de nuevos procesos, líneas, o incrementos de la producción, tanto directa como indirecta, no consolidados.

3) Los trabajadores contratados cubrirán directamente los puestos de naturaleza eventual, salvo criterios de organización que aconsejen, mediante movilidad funcional, la adjudicación de otras tareas o trabajos sustituyendo a los trabajadores fijos que desempeñen trabajos eventuales.

4) Los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes durante la vigencia del presente Convenio y hasta que sea sustituida por otra nueva norma convencional, podrán acomodarse a la regulación que para la conversión de estos contratos en el contrato de fomento para la contratación indefinida se establezca en cada momento durante la vigencia de este Convenio por la normativa aplicable.

La conversión de contratos a fijos podrá realizarse en cualquier momento de la vigencia de este convenio, aunque se trate de contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

## ANEXO N.º 1

*Grupo Obreros*

## Categoría de profesionales de la industria

Grado	Salario hora alcanzado a rendimiento mínimo 100		Incentivo	
	Salario base	Complemento funcional puesto de trabajo	Salario total	Valor de cada 1% superior al rendimiento 100
1	4,7449	0,9596	5,7045	0,0662
2		0,8338	5,5787	0,0635
3		0,7214	5,4663	0,0609
4		0,5956	5,3405	0,0582
5		0,4831	5,2280	0,0555
6		0,3573	5,1022	0,0529

## ANEXO N.º 2

*Grupo Obreros*

## Categoría de profesionales de oficio

Nivel	Salario hora alcanzado a rendimiento mínimo 100		Incentivo	
	Salario base	Complemento personal de nivel	Salario total	Valor de cada 1% superior al rendimiento 100
1	4,9566	1,5618	6,5185	0,0734
2		1,2639	6,2206	0,0680
3		0,9596	5,9163	0,0663

**ANEXO N.º 3**
*Grupos profesionales de Técnicos y Administrativos  
y de Subalternos*

<i>Categoría</i>	<i>Salario hora</i>				
	<i>Nivel</i>	<i>Salario base</i>	<i>Complemento personal de nivel</i>	<i>Salario total</i>	<i>Total mes normalizado 160.73 horas</i>
Técnicos y Administrativos de 1.ª	1		5,3801	11,4221	1.835,87
	2		4,4934	10,5354	1.693,35
Técnicos y Administrativos de 2.ª	3		3,5868	9,6287	1.547,62
	4		2,7065	8,7485	1.406,14
		6,0420			
Auxiliares Técnicos y Auxiliares Administrativos	5		1,8132	7,8552	1.262,56
Subalternos	6		0,9264	6,9684	1.120,03
	7		0,9264	6,9684	1.120,03

**ANEXO N.º 4**
*Grupo profesional de Mandos Intermedios*

<i>Categoría</i>	<i>Salario hora</i>				
	<i>Nivel</i>	<i>Salario base</i>	<i>Complemento personal de nivel</i>	<i>Salario total</i>	<i>Total mes normalizado 160.73 horas</i>
Jefes de Sección	1		5,5324	11,5744	1.860,36
	2		4,3676	10,4096	1.673,14
	3	6,0420	2,4552	8,4972	1.365,75
Jefes de Grupo	4		1,8728	7,9148	1.272,15

**ANEXO N.º 5**
*Importe de la antigüedad*

<i>Personal</i>	<i>Precio bienio hora</i>	<i>Precio quinquenio hora</i>
<i>Grupo de Obreros</i>		
• Profesionales de la Industria	0,0682	0,0959
• Profesionales de Oficio	0,0805	0,1125
<i>Subalternos</i>	0,0682	0,0959
<i>Técnicos y Administrativos</i>		
• De Primera	0,0894	0,1257
• De Segunda	0,0805	0,1125
• Auxiliares	0,0682	0,0959
<i>Mandos intermedios</i>		
• Jefes de Sección	0,0894	0,1257
• Jefes de Grupo	0,0805	0,1125





## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del XVII, Convenio de la empresa Cerámicas de Bellavista, S.A., (4100642), acordando la ampliación de la vigencia inicial del mismo (2004-2007), así como la adopción de medidas a nivel colectivo favorecedoras del empleo y jubilación parcial.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone quera serán objeto de inscripción en los Registros de Convenio de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero:** Registrar el acuerdo de la Comisión Negociadora del XVII Convenio de la empresa Cerámicas de Bellavista, S.A. (4100642), acordando la ampliación de la vigencia inicial del mismo (2004-2007), así como la adopción de medidas a nivel colectivo favorecedoras del empleo y jubilación parcial.

**Segundo:** Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

**Tercero:** Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Cuarto:** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 27 de marzo de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

En Dos Hermanas a 4 de febrero de 2005

**De una parte,**

**Cerámicas de Bellavista, S.A., y en su nombre y representación los señores:**





Don José Tomás Reyes Bujalance.

Don José María López Pérez.

**Y de otra,**

**El Comité de Empresa de la referida empresa, constituido por los siguientes señores:**

Don Manuel Ponce González.

Don Antolín Esteban Teruelo.

Don Juan Carlos Cortes Espigares.

Don José Manuel Pérez Coca.

Don Juan Carlos Medina Gómez.

Doña Pastora Albarrán Montero.

Don Juan A. Rodríguez Caro Merino.

Don Francisco Sánchez Campanario.

Don Juan J. Rivas Gómez.

Don David López Gento.

Don Rafael Gómez Castillo.

Don Juan A. Gallego Segura.

Don Juan Carlos Escacena Molinillo.

Y el Delegado Sindical de CC.OO. don Alberto Plata Gómez.

**Manifiestan:**

**Primero.** Que en fecha 23 de abril de 2004, las partes constituidas en Comisión Negociadora suscribieron el XVII Convenio Colectivo de la empresa Cerámicas de Bellavista, S.A. con vigencia para los años 2004 y 2005 (en adelante el XVII Convenio Colectivo).

**Segundo.** Que es de interés para las partes ampliar la vigencia inicialmente pactada del convenio colectivo reseñado anteriormente, así como, la adopción de medidas a nivel colectivo que favorezcan políticas de empleo y de jubilación parcial. Con tal fin, han negociado y, finalmente, alcanzado los presentes



acuerdos en materia de novación de la duración del vigente convenio colectivo, así como en materia de las condiciones en las que, en su caso, se producirá la jubilación parcial prevista en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el correlativo contrato de relevo que, en su caso, se celebre. En base a ello,

**Acuerdan:****Primero: Ampliación de la vigencia inicial del XII Convenio Colectivo de la Empresa.**

1.1 Las partes legitimadas para la negociación del XVII Convenio Colectivo acuerdan ampliar la vigencia inicialmente prevista del referido convenio, por lo que, su duración se extenderá hasta el 31/12/2007, manteniéndose inalteradas el resto de las condiciones pactadas.

1.2 Por tanto, los incrementos previstos para los años 2006 y 2007 serán exactamente idénticos a los establecidos para los años 2004 y 2005, es decir, en cada uno de los años 2006 y 2007, todos los conceptos salariales se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC real más 0,25%, anticipándose a cuenta en cada uno de los años el IPC previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del estado más el 0,25%.

El complemento personal de antigüedad computará en las pagas extras al promedio de lo percibido en los seis meses anteriores.

1.3 Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina correspondiente al mes de Enero de cada uno de los años 2006 y 2007, de conocerse los datos relativos al IPC real de tales años, con la antelación suficiente para ello o, si ello no fuera posible, dentro de la nómina correspondiente al mes de Febrero.

**Segundo: Jubilación parcial-contrato de relevo.****Ámbito de vigencia temporal del presente acuerdo.**

2.1 El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante del XVII Convenio Colectivo, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal; es decir, hasta 31/12/2007. No obstante, se prorrogará su vigencia automáticamente de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes.

**Ámbito de aplicación personal.**

2.2 El presente acuerdo resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente acuerdo y que de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 12.6 ET cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan a través de un contrato de relevo.

2.3 En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntario para ambas partes y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

### **Jubilación parcial.**

2.4 En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 85% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

2.5 Las horas de trabajo correspondientes al 15% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación. Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Periódicamente se informará a los representantes de los trabajadores de la utilización de tales periodos.

2.6 El Jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 85%). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 15% de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios. Dicho salario le resultará abonado y distribuido en 14 mensualidades con independencia de los periodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

Se estudiarán individualmente los casos en los que un trabajador se haya encontrado en situación de Incapacidad Temporal dentro de los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial, a los efectos de determinar la normalización del salario sin tener en cuenta dicha incidencia.



Para ello, se tendrá en cuenta la contingencia que la hubiere originado, la duración de la misma y el nivel de absentismo a lo largo de su vida laboral.

2.7 Ambas partes son conocedoras que en el momento de la celebración del presente acuerdo se encuentra en trámite un Proyecto de Ley relativo al establecimiento de edades de jubilación en el que se faculta a los convenios colectivos el establecimiento de edades de jubilación obligatoria a partir de la edad ordinaria de jubilación siempre que se cumplan los siguientes requisitos: A) Que en el momento de la extinción el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación y B) Que la medida se encuentre vinculada a la consecución de objetivos de política de empleo.

2.8 Sobre la base de lo anterior, y condicionado a la entrada en vigor de la ley anteriormente referida, ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria, o antes si la pensión resultante alcanzara, ya, la prestación máxima abonable, y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable que históricamente las partes han acordado. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo.

2.9 Al mismo tiempo, y concretamente, dicha jubilación obligatoria, y previamente convenida y aceptada por el trabajador jubilable en el momento de suscribir su acuerdo de jubilación parcial, se acuerda vinculada a la mejora del actual régimen que las partes tienen acordado en materia de transformación de contratos temporales en indefinidos. Así al objeto de incrementar el número de transformaciones se acuerda que los trabajadores computables a los efectos de determinar la superación o no del límite máximo señalado en la disposición final primera del Convenio Colectivo (9%), no sólo serán los contratos eventuales sino también los contratos de relevo. Al mismo tiempo los contratos de los trabajadores relevistas podrán ser objeto de transformación en indefinidos dentro de los límites señalados en la referida disposición final.

2.10 En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2.11 Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y en el presente Convenio Colectivo.

### **Contrato de relevo.**

2.12 La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.



2.13 Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo puesto de trabajo, sección o departamento al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista para cualquier otro puesto de trabajo, sección o departamento que tuviera la empresa.

2.14 El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

### **Otras consideraciones.**

2.15 Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedarán sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

2.16 Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

### **Tercero.- Adaptación del texto de convenio.**

3.1 El presente pacto para la jubilación parcial-contrato de relevo quedará integrado como un anexo 6 al XVII Convenio Colectivo, constituyendo una parte integrante del mismo.

3.2 Si bien, se mantienen inalteradas todas las condiciones del convenio, tal como se ha establecido en el punto 1.1, la modificación de la vigencia y la introducción del pacto para la jubilación parcial y el contrato de relevo hace necesario adaptar el texto de los siguientes artículos y disposiciones:

- Artículo 2,
- Artículo 3,
- Artículo 11,
- Artículo 45,
- Disposición final: Pacto de Empleo.

Los textos de los mencionados artículos y disposiciones quedarán como sigue:

### **Artículo 2. Vigencia.**

Este Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia de



la fecha de registro y publicación por parte de la autoridad laboral, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2007.

No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2004 para todo el personal en plantilla a la fecha de entrada en vigor.

### **Artículo 3. Revisión salarial.**

Para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 se pacta una revisión salarial del I.P.C. real más 0"25 centésimas.

En tal sentido, las tablas salariales que quedan establecidas en los anexos 1 al 5 de presente convenio han sido revisadas, respecto a las del anterior convenio colectivo, con efectos del 1 de enero de 2004 y con carácter de a cuenta, en el 2"25%. Este porcentaje es el resultado de sumar un 2%, que es el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para el año 2004, y un 0"25%.

Una vez conocido el I.P.C. real correspondiente a 2004, se comprobará si dicho porcentaje más el 0"25% coincide con el 2"25% de revisión efectuada a cuenta y, solo en el caso de que se produzca una desviación por exceso, se procederá a revisar las tablas salariales, con carácter definitivo, con efectos del 1 de Enero de 2004 y en la cuantía necesaria para alcanzar el I.P.C. real mas las indicadas 0"25 centésimas.

Las tablas definitivas del año 2004 se revisarán, con carácter de a cuenta, con efectos del 1 de Enero de 2005, en el porcentaje previsto oficialmente en Presupuestos Generales del Estado, para el I.P.C. de dicho año más 0"25 centésimas. Una vez conocido el I.P.C. real correspondiente a 2005, se comprobará si dicho porcentaje más el 0"25% coincide con la revisión efectuada a cuenta el 1 de Enero de 2005 y, solo en el caso de que se produzca una desviación por exceso, se procederá a revisar las tablas salariales, con carácter definitivo, con efectos del 1 de Enero de 2005 y en la cuantía necesaria para alcanzar el I.P.C. real mas las indicadas 0"25 centésimas.

De idéntica forma se operará para los años 2006 y 2007. Es decir, se revisarán las tablas definitivas de cada uno de los años precedentes y se abonará en cada año el IPC previsto más 0"25 centésimas. Una vez conocidos el IPC real de cada uno de estos dos años se comprobará si dicho porcentaje más el 0"25% coincide con la revisión efectuada a cuenta el 1 de Enero de cada año y, solo en el caso de que se produzca una desviación por exceso, se procederá a revisar las tablas salariales, con carácter definitivo, con efectos del 1 de Enero de 2006 y 2007, respectivamente, y en la cuantía necesaria para alcanzar el I.P.C. real mas las indicadas 0"25 centésimas

### **Artículo 11. Contratación laboral.**



La contratación del personal es facultad de la Dirección, con la extensión, modalidades y limitaciones contenidas en la Legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contrato a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos que no tengan el carácter de indefinido, con la categoría laboral que corresponda. De los contratos se facilitará la copia básica que establece la ley.

Durante la vigencia del presente convenio y por remisión expresa al Convenio Colectivo Sectorial de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para los del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será la misma que la que esté establecida, en el citado convenio colectivo sectorial.

Los contratos de relevo con duración determinada se regirán por lo dispuesto en el Artículo 12.6., del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo y disposiciones que lo desarrollan, así como en el acuerdo sobre la jubilación parcial y contrato de relevo, (anexo 6).

La Dirección podrá realizar de acuerdo con las disposiciones en vigor las pruebas de ingreso que considere oportunas en particular en cuanto se refiere a la aptitud y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiera sido contratado.

#### **Artículo 45. Complementos de devengo superior al mes, (pagas extras).**

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre (Navidad), proporcionalmente al tiempo trabajado. En los casos de permisos retribuidos y bajas por enfermedad o accidente, estas pagas se percibirán en su totalidad, salvo en lo que se refiere al premio de puntualidad, asistencia y normalidad y la antigüedad que se percibirá al promedio de lo cobrado en los seis meses anteriores.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la empresa serán las siguientes:

**Paga de junio:** Se computará el tiempo trabajado desde el 1 de diciembre del año anterior al 31 de mayo del año del devengo.

**Paga de diciembre:** Se computará el tiempo trabajado entre el 1 de junio al 30 de noviembre del año del devengo.

Con independencia de las fechas de cómputo antes citadas, el pago de estas



pagas se efectuará junto con las retribuciones del mes de Junio y del mes de Noviembre.

Consistirán ambas pagas, cuando correspondan completas, en una mensualidad del salario normalizado para el personal sujeto a este régimen y en 160.73 horas de pago para el resto del personal. Se incluirán a efectos del cálculo de estas pagas los conceptos siguientes, según el personal de que se trate: salario base, complemento de nivel, o complemento funcional de puesto de trabajo no consolidable, el premio de puntualidad, asistencia y normalidad y la antigüedad al promedio de los seis meses anteriores por los que se devengan.

### **Disposición final: Pacto de empleo.**

En base al Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre, la Ley 12/2001, de 9 de Julio, el Real Decreto 1.1321/2002 y a la normativa que rija durante la vigencia del presente convenio en materia de fomento de la contratación indefinida y del empleo estable, ambas partes acuerdan ajustar a su propia realidad industrial y social la regulación sobre la materia. Con tal fin acuerdan fijar un porcentaje máximo de eventualidad del 9% (artículo 15.1.b) R.D. Leg., 1/1995) sobre la plantilla total de la empresa.

El referido porcentaje se considera como necesario y adecuado para que la empresa pueda adaptar la plantilla a las necesidades del proceso de producción que, a su vez, vendrán determinadas por los amplios ciclos de la demanda que se dan en los mercados atendidos por la empresa.

Reconocida tal necesidad, las partes, en base al porcentaje antes mencionado establecen también un pacto de empleo estable determinado por el número de consolidaciones de contratos a efectuar durante los cuatro años de vigencia del presente convenio colectivo.

La determinación de los contratos a consolidar vendrá establecida por el siguiente pacto:

- 1) El número de trabajadores con contratos eventuales que se consolidaran como fijos es consecuencia de la aplicación del mencionado 9% sobre la plantilla total de la empresa a fecha 22 de Abril de 2004
- 2) El número mínimo de contratos a consolidar se realizará de acuerdo con los criterios contenidos en el acuerdo de la Comisión Paritaria del Interpretación del Convenio Colectivo de fecha 3 de enero de 2001.
- 3) A los efectos de cómputo de la plantilla total, los trabajadores con contrato a tiempo parcial acogidos a la jubilación parcial contabilizarán como trabajadores fijos y los trabajadores con contratos de relevo como eventuales.



4) Una vez consolidados los contratos eventuales como fijos durante la vigencia del convenio y con fechas 30/06/2004, 31/12/2004, 30/06/2005, 31/12/2005, 30/06/2006, 31/12/2006, 30/06/2007 y 31/12/2007, se determinará, en su caso, el número de trabajadores eventuales a pasas a fijos en el caso de que excedan del porcentaje del 9% máximo establecido de contratos eventuales sobre la plantilla total de la empresa.

5) Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato será consolidado. Necesidades de organización, una cierta proporcionalidad anual y la antigüedad serán criterios a consolidar.

Los trabajadores designados para adquirir la condición de fijos podrán no estar en alta en la empresa en el momento de la firma del presente convenio.

Se acuerdan expresamente como normas integrantes del presente pacto de empleo las siguientes:

1) La duración máxima de los contratos eventuales y el periodo de referencia será el establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito nacional para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para los del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, a cuya regulación, en estos extremos, las partes asumen tener por reproducido con carácter vinculante y al que hacen remisión y sometimiento expreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de este Convenio.

2) Se consideran actividades eventuales, sin perjuicio de las consideradas por norma legal, las derivadas de un incremento de los programas de fabricación que requieran de una aportación de recursos humanos adicionales a los existentes, dentro del respectivo periodo de referencia; así como una inadecuación de los recursos existentes a las necesidades que se planteen, aunque ello no suponga incremento de la plantilla. También tendrán tal consideración, las actividades requeridas para la puesta en marcha de nuevos procesos, líneas, o incrementos de la producción, tanto directa como indirecta, no consolidados.

3) Los trabajadores contratados cubrirán directamente los puestos de naturaleza eventual, salvo criterios de organización que aconsejen, mediante movilidad funcional, la adjudicación de otras tareas o trabajos sustituyendo a los trabajadores fijos que desempeñen trabajos eventuales.

4) Los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes durante la vigencia del presente convenio y hasta que sea sustituida por otra nueva norma convencional, podrán acomodarse a la regulación que para la conversión de estos contratos en el contrato de fomento para la contratación indefinida se establezca en cada momento durante la vigencia de este convenio por la normativa aplicable.





Andalucía

**Cerámicas Bellavista, S.A.**

BOP , 06 de octubre del 2004

Página 51 de 51

La conversión de contratos a fijos podrá realizarse en cualquier momento de la vigencia de este convenio, aunque se trate de contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

