



Convenio Colectivo Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas de Cerámica

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	1999/11/01	VIGENCIA	1999/11/02 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE 261		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-fabricacion-de-azulejos-pavimentos-y-baldosas-de-ceramica-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Fabricación De Azulejos, Pavimentos y Baldosas De Cerámica. Última actualización a: 01-11-1999 Vigencia de: 02-11-1999 a 01-01-2999. Última publicación en BOE 261.

Convenio

Índice

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA (BOE núm. 261, Lunes 1 noviembre 1999)

RESOLUCION de 14 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas de cerámica.

Visto el texto del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas de cerámica, suscrito el día 13 de septiembre de 1999, en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua (“Boletín Oficial del Estado” de 1 de febrero de 1997), acuerdo alcanzado de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos (ASCER), en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por las Organizaciones Sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 14 de octubre de 1999.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPÍTULO I.- Naturaleza del acuerdo y concepto

Artículo 1.º Naturaleza del acuerdo estatal.

Este Acuerdo Estatal (en adelante, Acuerdo) se suscribe en función a lo dispuesto en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 1996 por CEOE/CEPYME, por un lado, y por las Centrales Sindicales UGT, CC.OO. y CIG.

El presente Acuerdo lo otorgan, por la parte empresarial, los representantes de la Comisión Negociadora de ASCER y, por la parte sindical, los representantes de MCA-UGT y de FECOMA-CC.OO. (relación de asistentes y firmas que se adjunta como anexo a este documento).

Artículo 2.º Concepto de la formación continua.

Las entidades firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores del subsector de fabricación de baldosas cerámicas y empresas afines, acuerdan incorporar a este subsector el contenido del presente Acuerdo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, y como desarrollo del mismo en su ámbito funcional.

A los efectos de este Acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas desarrolladas por las empresas y por los trabajadores de este subsector, a través de las modalidades previstas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria Sectorial prevista en el artículo 13 de este Acuerdo podrá proponer a la Comisión Mixta, a FORCEM, o a cualquier otra entidad que intervenga en esta materia, la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas.

CAPÍTULO II.- Ámbito territorial, personal y temporal

Artículo 3.º Ámbito territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad del estado español.

Artículo 4.º Ámbito personal y funcional.

Quedarán sujetos al campo de aplicación del presente Acuerdo las empresas y los trabajadores del subsector de fabricación de baldosas cerámicas y afines relacionadas con este Acuerdo.

Artículo 5.º Vigencia temporal.

El presente Acuerdo tendrá la misma vigencia que la prevista en el artículo 3.º del Convenio del

Azulejo y, como aquél, caducará sin necesidad de denuncia previa.

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función de un nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse. A tal objeto, las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o la prórroga de este Acuerdo en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional de Formación.

Este Acuerdo se integrará en el Convenio General del Azulejo en el momento en que aquél sea efectivo.

CAPÍTULO III.- Ambito material, planes de formación y criterios de prioridad, acciones complementarias

Artículo 6.º Ambito material y tipo de acciones formativas.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo y estén dirigidas a los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de Formación Profesional, así como los trabajadores en alguna situación de las descritas en la disposición adicional segunda del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

- a) Planes agrupados: Destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 100 trabajadores o que, ocupando a 100 o más, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.
- b) Planes de empresas: Planes específicos promovidos por empresas que dispongan de 100 o más trabajadores.
- c) Planes de grupos de empresas: Planes específicos promovidos por un grupo de empresas.

Artículo 7.º Planes de formación y prioridades.

Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los planes de formación establecidos en los apartados a) y b) del artículo anterior deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

- a) Preferencia de los planes que reúnan alguna o algunas de las siguientes condiciones:

Formar parte de planes estratégicos en materia de recursos humanos.

Estar dirigidos a la mejora de la competitividad y del empleo.

Incorporar acciones para adaptar los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas y procesos de producción.

Propiciar la participación de mujeres, trabajadores y trabajadoras mayores de cuarenta y cinco años y trabajadores no cualificados.

Estar dirigidos a la mejora de la gestión, especialmente de las PYMES.

Estar orientados a corregir o prevenir desequilibrios entre oferta y demanda de cualificaciones.

Atender a la adaptación de trabajadores a nuevas demandas de cualificación que puedan ser objeto de certificación o diploma.

b) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar: Aquellas que en el ámbito de cada plan de formación sean consideradas más convenientes por los solicitantes del mismo, aportando las razones en que se basan. No obstante, como prioridades orientativas se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificaciones de funcionamiento y normativa vigente.

Eficacia organizativa y de gestión empresarial.

Reducción de costes; aumento de la productividad.

Optimización de la calidad al servicio del cliente.

Atención a medio ambiente; reconversión profesional.

Mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

c) Orientación de colectivos destinatarios por:

Reconversión o reciclaje profesional o movilidad funcional.

Introducción de nuevas tecnologías o especializaciones.

Cambios de proceso o de producto.

Introducción de controles o de sistemas de aseguramiento de la calidad o de mejoras de gestión.

d) Centros de formación disponibles: Podrán utilizarse los centros propios de las empresas y/o externos que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación que cada acción concreta, cumpliendo los objetivos establecidos en el plan de empresa o agrupado y que satisfagan las exigencias de control de calidad que se establezcan en cada momento y en particular las que resulten de estudios sectoriales hechos a ese fin.

e) Contenidos de los planes de formación: Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como contenido mínimo, lo siguiente:

Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.

Colectivo afectado por categorías y número de participantes.

Calendario de ejecución y lugares donde se impartirán los cursos.

Instrumentos de evaluación previstos.

Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.

Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas por el plan agrupado.

CAPÍTULO IV.- Tramitación de los planes de formación

Artículo 8.º Planes de formación de empresa.

Las empresas que desean financiar su plan individual de formación continua deberán:

a) El periodo de duración del plan de formación será anual. Los planes plurianuales deberán

justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial y estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 6 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiere.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.).

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Previsión del calendario de ejecución.

Colectivos a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde se impartirá el plan.

Criterios de selección.

Costes estimados del plan y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial. Esta Comisión se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a FORCEM para que éste lo tramite a la Comisión Paritaria Sectorial, que emitirá informe favorable o no a dicho plan.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas, así como las posibles modificaciones en el calendario, lugar de impartición y horarios, en relación con el plan inicialmente presentado. Con carácter trimestral, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

e) Igualmente, las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga.

Artículo 9.º Planes de formación agrupados.

Las empresas que uniéndose a otras deseen financiar planes agrupados de formación continua deberán tener en cuenta los siguientes puntos:

a) Los planes agrupados habrán de presentarse a FORCEM para su aprobación en el modelo de solicitud que se establezca.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la propuesta de aprobación del plan

agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, para su propuesta de financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa correspondiente. En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores, la información a proporcionar incluirá:

Previsión del calendario de ejecución.

Medios pedagógicos.

Posibles lugares de impartición.

Colectivos a los que se dirige el plan.

Criterios de selección de los participantes.

Modificaciones a que dé lugar, en estos aspectos, la resolución recaída.

Previos al inicio de las acciones, deberá facilitar una relación de los trabajadores participantes en cada acción.

CAPÍTULO V.- Permisos de formación y acciones complementarias

Artículo 10. Permisos individuales de formación.

Los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo II, artículo 13, del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

A efectos estadísticos, las empresas se comprometen, con carácter anual, a informar a la Comisión Paritaria Sectorial de cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores.

Artículo 11. Acciones complementarias y de acompañamiento de la formación.

Conforme a las convocatorias anuales de FORCEM, las empresas (conjunta o separadamente), así como las partes firmantes de este Acuerdo podrán presentar acciones complementarias y de acompañamiento de la formación dentro de los límites establecidos por FORCEM.

Artículo 12. Incompatibilidades de financiación.

No podrán financiarse simultáneamente las mismas acciones formativas o iniciativas de formación a través de las distintas modalidades previstas en este Acuerdo.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán colaborar las Administraciones públicas, instituciones u organismos mediante cofinanciación en acciones que se desarrollen al amparo de este Acuerdo. En tal caso, la correspondiente solicitud de financiación deberá incorporar los datos necesarios para identificar la entidad u organismo que cofinancia la acción y el porcentaje de ayuda económica obtenida. En ningún caso la suma de dichas ayudas podrá superar el 100 por 100 del coste de la acción.

CAPÍTULO VI.- Organos de gestión, seguimiento y control

Artículo 13. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Tal y como establece el artículo 51 del Convenio de Azulejos, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación estará compuesta por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales

más representativas y cuatro representantes de la parte empresarial.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

Las decisiones de la Comisión Paritaria Sectorial se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (representación empresarial y representación sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

La Comisión Paritaria Sectorial tendrá las funciones previstas en el artículo 18 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre del 1996, cuyo texto íntegro se reproduce a continuación:

“Artículo 18. Las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Las Comisiones Paritarias previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales, o en los Acuerdos específicos que pudieran suscribirse en ese ámbito, e integradas por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en su ámbito correspondiente.
- b) Establecer los criterios señalados en el artículo 10 para los planes de formación.
- c) Acordar las propuestas de aprobación de las solicitudes de planes agrupados sectoriales de formación, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o de un Acuerdo estatal y elevarlas para su propuesta de financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- d) Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, el informe de los planes de empresa amparados por Convenio colectivo o Acuerdo específico estatal de referencia.
- e) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en su ámbito.
- f) Ejecutar los Acuerdos y Resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- h) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este Acuerdo.
- i) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 16 de este Acuerdo, respecto a planes de formación de empresa en ese ámbito sectorial.
- j) Formular propuestas con relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el sistema nacional de cualificaciones.
- k) Realizar una Memoria Anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito correspondiente.”

Artículo 14. Duración y cese de miembros.

Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el periodo de vigencia del presente Acuerdo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia.

En cualquiera de los supuestos antes referidos, se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes se notificará la nueva designación por la organización correspondiente a la Secretaría de la Comisión Paritaria.

Artículo 15. Domicilio y Secretaría.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio social en el edificio de ASCER, sito en camino Caminás, sin número, 12003 Castellón, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

Existirá una Secretaria que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaria serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con, al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros le sean encomendados por Acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial para su mejor funcionamiento.

Artículo 16. Presidencia.

Cada parte elegirá de entre sus miembros un Presidente de grupo. La presidencia de la Comisión será rotativa anualmente y recaerá en el Presidente del grupo que la ostente en cada periodo.

La primera presidencia de la Comisión la ejercerá la parte empresarial. Los otros Presidentes designados ejercerán entretanto la Vicepresidencia de la Comisión según un orden que se establezca para este fin, y así sucesivamente.

Artículo 17. Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial.

La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario, dos veces a cada trimestre, con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes y siempre que sea necesario para el pleno cumplimiento de este Acuerdo.

El cargo de Secretario será ocupado por cada una de las partes respectivamente y de manera rotatoria, sin coincidir con la parte que ocupe la presidencia. Una vez nombrado, levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial serán cursadas por la Secretaria de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax, correo electrónico o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción. El plazo de convocatoria será siempre superior a siete días de antelación.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, aunque dicho plazo podrá ser inferior si la urgencia del asunto a tratar así lo

determina.

En las convocatorias deberán figurar día, hora y lugar de la reunión, así como el orden de los asuntos a tratar.

Artículo 18. Constitución de la Comisión Paritaria de Formación.

La Comisión Paritaria de Formación Sectorial quedará constituida en la primera reunión de la Comisión Negociadora del Convenio de Azulejos convocada en fecha posterior a la firma de éste.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria Sectorial quedará constituida cuando asistan a la reunión, presentes o representados, tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones. Si esto no fuera así, se realizará una segunda convocatoria, media hora después de la primera, en la que bastará estar representadas cada una de las partes.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

Artículo 19. Recursos para la formación.

La aplicación de todo lo regulado en este Acuerdo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidad presupuestaria, la aceptación expresa de las partes y de FORCEM y de las normas que se desarrollen al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

DISPOSICIÓN ÚNICA.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, cuya relación nominal y acta de constitución se adjuntan como anexo, acuerdan remitir copia del mismo a la Comisión Mixta Estatal y a FORCEM para que se proceda a seguir los trámites de inscripción iniciados el 20 de junio de 1997.

ACTA DE LA REUNIÓN DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE FABRICACIÓN DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS.

Reunidas las entidades firmantes del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, acuerdan los siguientes puntos:

1. Los representantes de cada una de las entidades en la Comisión Paritaria serán los que se relacionan a continuación:

a) Por parte de ASCER-Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas):

Titulares: Don Jaime Rocha y don Fernando García Méndez.

Suplentes: Don Alfonso Marco Piqueres y don Antonio Gallego Mariño.

b) Por parte de MCA-UGT-Federación de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores:

Titulares: Don Fernando Valle Ramírez y don Balbino Cortes Jiménez.

Suplentes: Doña Consuelo Tejedo i Barres y don Miguel Angel Paisán Palacín.

c) Por parte de FECOMA-CC.OO.-Federación de Construcción y Madera de Comisiones Obreras:

Titulares: Don Luis Poveda Amores y don Vicente Ortells Bachero.

Suplentes: Don Juan Escudero López y don Antonio Garde Piñera.

2. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, el cargo de Presidente y el de Secretario recaerá sobre las siguientes personas:

Presidente: Don Jaime Rocha, de ASCER.

Secretario: Don Balbino Cortes Jiménez, de MCA-UGT.

ADHESIÓN AL III ANFC (BOE núm. 152, Martes 26 junio 2001)

RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta, de fecha 10 de mayo de 2001, de la reunión de las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para la negociación colectiva en el Subsector de Fabricación, de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines, en la que se recoge el Acuerdo de Adhesión de dicho Subsector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del acta de fecha 10 de mayo de 2001, de la reunión de las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para la negociación colectiva en el subsector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines, en la que se recoge el Acuerdo de Adhesión de dicho subsector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» número 47, de 23 de febrero de 2001); Comisión que está formada, de una parte, por las organizaciones sindicales FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT y, de otra parte, por la organización empresarial ASCER, así como el Acuerdo Estatal de Formación Continua del Subsector, el acta de constitución de la Comisión Paritaria Sectorial y su Reglamento de funcionamiento, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada acta, el Acuerdo Estatal de Formación Continua del Subsector de Fabricación de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines, el acta de constitución de la Comisión Paritaria Sectorial y su Reglamento de funcionamiento en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de junio de 2001.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REUNIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES LEGITIMADAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SUBSECTOR DE FABRICACIÓN DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS, Y AFINES

Asistentes:

ASCER:

Don Joaquín Piñón Gaya.

Don Fernando García Méndez.

Don Antonio Gallego Mariño.

Don Jorge Safont Muñoz.

Doña Inmaculada Jiménez Martínez.

Don Raúl Vicente Castillo.

Don Alfonso Marco Piqueres.

Don Germán Belbis Pereda.

MCA-UGT:

Don Fernando Valle Ramírez.

Don Balbino Cortés Jiménez.

Doña Consuelo Tejedó i Barrés.

Don Miguel A Paisan Palacín.

FECOMA-CC.OO.:

Don Antonio Garde Piñera.

Don Luis Poveda Amores.

Don Miguel Castelló Dupla.

Don Juan Escudero López.

Reunidas en Castellón, a 10 de mayo de 2001. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del Subsector de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, representadas por los miembros anteriormente señalados han alcanzado los siguientes acuerdos por unanimidad.

Primero. Adherirse al III Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado por Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones en el «Boletín Oficial del Estado» del 15.

Segundo. En desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua se suscribe el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para el Subsector de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, cuyo texto se adjunta a la presente acta, que es firmado por un representante de cada una de las partes.

Tercero.-Constituir conforme a lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua la Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, compuesta por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro de la representación empresarial, con las funciones y facultades que dicho Acuerdo les atribuye en su artículo 18 y las que se derivan del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Subsector de Fabricación de Azulejos,

Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines.

Cuarto. Aprobar el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, anexo a esta acta.

Quinto. Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día siguiente al de su firma.

Sexto.-Remitir los acuerdos de la presente Acta ala Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos legales oportunos.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SUBSECTOR DE FABRICACIÓN DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS, Y AFINES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Ámbito del Sector de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, las organizaciones firmantes consideran que ha venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de las trabajadoras y de los trabajadores.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha y desarrollar un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadoras y trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM.

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca pues, desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas.

Una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores.

Una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este nuevo Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el Ámbito de las Empresas de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de

2000, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante III ANFC), firmado el 19 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de febrero de 2001) por CEDE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CCOO y CIG, por otro.
2. Negociado en el marco del título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de este texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

Artículo 2. Concepto de formación continua

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de las modalidades previstas en el III ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 3. Ámbito territorial y sectorial.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado del trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Se entiende por sector de aplicación el referido al subsector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines.

Artículo 4. Ámbitos funcional y personal.

Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas desarrolladas por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales con representatividad en el subsector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines, así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste (entre otras, las de fabricación de baldosas cerámicas, las plantas de atomización de arcillas, las de fabricación de piezas complementarias, las empresas de tercer fuego que realicen operaciones de prensado y/o esmaltado, etc.), y afines, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de Formación Profesional, y a aquellos colectivos a los que se refiere la disposición adicional segunda del III ANFC, en concreto los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos y fijos periódicos en sus períodos de no ocupación), los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de que sus efectos se retrotraigan al día 1 de enero de 2001.
2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del año 2004, fecha de su expiración sin necesidad de denuncia.
3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, las partes podrán acordar de manera expresa la prórroga o prórrogas del mismo en los términos que se negocien. La prórroga del El ANFC producirá automáticamente la del presente Acuerdo.
4. Este Acuerdo se integrará en el Convenio General del Azulejo en el momento en que aquél sea efectivo.

CAPÍTULO II.- Iniciativas de Formación

Artículo 6. Tipos de iniciativas de formación.

Son objeto del presente Acuerdo los planes de formación de empresa, los planes agrupados sectoriales, las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación y los permisos individuales de formación.

1. Planes de empresa: Son aquellos planes específicos elaborados por empresas que cuenten, al menos, con 100 trabajadores, o por los grupos de empresa que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este Acuerdo, se entiende por grupo de empresas aquellos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.
2. Planes agrupados sectoriales: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria.
3. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación: Son todas aquellas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua, y todas aquellas otras que mejoren la eficiencia del sistema.
4. Permisos individuales de formación: Son aquellos dirigidos a trabajadores asalariados que pretendan el desarrollo o adaptación de sus cualificaciones técnico-profesionales o su formación personal, cuando dichas formaciones estén reconocidas en una titulación oficial.

CAPÍTULO III.- Requisitos y tramitación de los planes de formación

Artículo 7. Requisitos y tramitación de los planes de empresa

1. Requisitos:

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 del III ANFC, la empresa que desee financiar su Plan de Formación con cargo al mismo, deberá elaborarlo especificando los siguientes extremos:

- a) Objetivos y contenidos del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.

- b) Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales, y número de participantes por acciones a los que se dirija el plan.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvención solicitada.
- g) Cuota de formación profesional ingresada por la empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- h) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto, podrán utilizarse las instalaciones de las empresas y/o los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

2. Tramitación:

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su plan de formación deberán:

- a) Someter el mismo a información de la Representación Legal de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adjuntando a tal efecto toda la documentación descrita en el artículo anterior, así como el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y Representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias, o, en su caso, de la Comisión Mixta Estatal, recogiendo el resultado de tal mediación en el correspondiente informe, que se adjuntará a la solicitud de subvención que se presente ante la Fundación Tripartita, en los términos que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

- b) Presentar el plan de formación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya. La propuesta de resolución y, en su caso, financiación del plan se realizará por esta Fundación previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial.

- c) Antes de iniciarse las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el Plan de formación, la empresa

informará de éstas a la representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Artículo 8. Planes de formación, agrupados

1. Requisitos:

Los planes agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Fundación Tripartita.

Dicha solicitud contendrá al menos los siguientes extremos:

- a) Objetivos y contenido del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Empresas que integran el plan formativo y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas, en los términos y condiciones que se establezcan en la convocatoria.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
- e) Medios pedagógicos.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto, podrán utilizarse las instalaciones de las empresas y/o los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

2. Tramitación:

- a) Los planes agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes Convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya.

La Comisión Paritaria Sectorial emitirá informe respecto del plan agrupado a la citada Fundación, en orden a que ésta elabore la propuesta de resolución.

- b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa correspondiente.

En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

El calendario de ejecución.

Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.

Los colectivos a que se dirija el Plan.

Los criterios de selección de participantes.

Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma y previo al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

- c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por el solicitante del correspondiente plan

agrupado.

CAPÍTULO IV.- Acciones complementarias y de acompañamiento

Artículo 9. Acciones complementarias y de acompañamiento.

Podrán financiarse, de conformidad con las condiciones y requisitos que en su momento se establezcan, y en el marco de este Acuerdo, aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que pretendan la realización de estudios de detección de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua. Anualmente se realizará una convocatoria pública en la que se determinen cuáles son las necesidades formativas y metodológicas cuyo estudio y ejecución se considere necesario para el mejor funcionamiento y eficacia de la Formación Continua. En este sentido, se tendrán en consideración las propuestas que puedan realizar al respecto las distintas Comisiones Paritarias Sectoriales.

1. Requisitos:

Podrán ser solicitantes de las ayudas para financiar las medidas complementarias y de acompañamiento cualquier empresa, entidad u organización que, observando las bases y criterios para su concesión se ajuste a los objetivos exigidos para este tipo de iniciativas.

2. Tramitación:

La Comisión Paritaria Sectorial emitirá informe respecto de los Proyectos de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita.

CAPÍTULO V.- Permisos individuales de formación

Artículo 10. Permisos individuales de formación,:

En todo lo que se refiere a los permisos individuales de formación será de aplicación lo dispuesto en el capítulo II, artículo 12 del III ANFC.

CAPÍTULO VI.- Órganos de gestión

Artículo 11. Comisión Paritaria Sectorial

1. Constitución.-Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial Estatal de ocho miembros, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo.

2. Reglamento. La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que podrá prever la existencia de una Comisión Permanente, con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

3. Funciones. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el subsector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 del presente Acuerdo.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

- i) Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el sector.
- ii) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.
- iii) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de las instalaciones de las empresas y de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados, o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).
- iv) Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la formación.
- d) Emitir informe sobre los planes agrupados sectoriales de formación, así como sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo estatal de referencia, elevándolos a la Fundación Tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.
- e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- f) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.
- g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- h) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- i) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- j) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- k) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

CAPÍTULO VII.- Infracciones y sanciones

Artículo 12. Infracciones y sanciones.

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones en el orden social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación del sector, a que se refiere el artículo 11.3.b) anterior, se trasladará a las partes firmantes del presente Acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo complementario así suscrito tendrá la misma eficacia que el presente, a cuyo fin se remitirá a la Autoridad Laboral para su aplicación y publicación.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo que disponga el El Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, y las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirá a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

En prueba de conformidad, las partes firman el presente Acuerdo en Castellón a 10 de mayo de 2001.

ACTA DE LA REUNIÓN DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SUBSECTOR DE FABRICACIÓN DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS Y AFINES

Reunidas las entidades firmantes del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Subsector de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, acuerdan los siguientes puntos:

1. Los representantes de cada una de las entidades en la Comisión Paritaria serán los que se relacionan a continuación:

a) Por parte de ASCER-Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos:

Titulares:

Don Joaquín Piñón Gaya. Don Fernando García Méndez. Don Antonio Gallego Mariño. Don Germán Balbis Pereda. Suplentes:

Don Alfonso Marco Piqueres. Don Jorge Safont Muñoz. Doña Inmaculada Jiménez Martínez. Don Raúl Vicente Castillo.

b) Por parte de MCA-UGT-Federación de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores:

Titulares:

Don Fernando Valle Ramírez. Don Balbino Cortes Jiménez.

Suplentes:

Doña Consuelo Tejedo i Barres. Don Miguel Ángel Paisan Palacín.

c) Por parte de FECOMA-CC.OO.-Federación de Construcción y Madera de Comisiones Obreras:

Titulares:

Don Luis Poveda Amores. Don Miguel Castelló Dupla.

Suplentes:

Don Juan Escudero López. Don Antonio Garde Piñera.

2. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del Reglamento de la Comisión Paritaria para el Subsector de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, el cargo de Presidente y el de Secretario, durante el presente año recaerá sobre las siguientes personas y organizaciones:

Presidente: Don Luis Poveda Amores (FECOMA-CC.OO.).

Secretario: Don Germán Belbis Pereda (ASCER).

Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las once horas del jueves, 10 de mayo de 2001.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FABRICACIÓN DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS, Y AFINES PARA EL III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

El presente Reglamento se fundamenta en lo establecido en el artículo 18 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, firmado por las organizaciones empresariales CEDE y CEPYME, y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CIG.

En su virtud, la Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, como órgano de administración paritario del El Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito de su subsector aprueba el siguiente Reglamento:

Artículo 1. Sede Social

La sede social de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del subsector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines, se fija en la sede de ASCER, sita en camino Caminas, sin número, 12003 Castellón, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

No obstante, las reuniones de verificación de documentación se celebrarán en la sede de la Comisión Paritaria Territorial de la Comunidad Valenciana.

Artículo 2. Composición.

La Comisión Paritaria de Formación Continua de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, se compondrá de ocho miembros titulares, de los cuales cuatro serán designados por ASCER, dos por MCA-UGT, y otros dos por FECOMA CC.OO.

Se designarán igualmente, en la misma proporción, ocho miembros suplentes, que asumirán las

competencias asignadas a los titulares cuando por cualquier causa deban sustituirlos.

La composición de la Comisión se modificará por la incorporación o abandono de alguna organización empresarial o sindical, preservando en todo caso la paridad existente.

Artículo 3. Sustitución.

Las organizaciones miembros de esta Comisión podrán sustituir en todo momento a las personas que les representen en la misma, asumiendo los sustitutos las mismas competencias. Dicha sustitución deberá ser notificada a la Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, y afines, mediante acreditación por escrito ante el Presidente de la Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria Sectorial elegirá de entre sus miembros a un Presidente, que ostentará el cargo durante el período de un año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en la misma un representante de la parte empresarial, y un representante de la parte sindical, por el período señalado, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial, por miembros representantes de la misma Organización, en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del Presidente serán las de:

1. Representar formalmente a la Comisión.
2. Presidir, convocar y mantener el orden de las reuniones.
3. Firmar las actas y certificaciones, junto con el secretario, de los Acuerdos que se adopten por la Comisión.
4. Cualesquiera otras que lleve aparejada la condición de Presidente y aquellas que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria Sectorial, mediante oportuno Acuerdo.

En todo caso, su voto no tendrá consideración de voto de calidad.

Artículo 5. De la Secretaría.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros a la persona que deberá ejercer las funciones de Secretario, siendo el mandato igualmente por un año y con carácter rotativo.

El cargo de Secretario no podrá recaer en persona que represente, en el seno de la Comisión, a la misma organización de la que emana la Presidencia, ni podrá ostentarse por representantes de una organización durante dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del Secretario serán las de:

1. Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria con el Acuerdo del Presidente.
2. Confeccionar las actas correspondientes de cada sesión.
3. Expedir certificaciones de los acuerdos que se adopten.
4. Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o remita desde dicha Comisión.
5. Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

El Secretario, como miembro de pleno derecho de la Comisión, tendrá voz y voto.

Con independencia de qué Organización ostente la Secretaría en cada momento, su domicilio será el

de la Comisión Paritaria.

Artículo 6. De los Vocales.

Corresponde a los Vocales de la Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas las siguientes funciones:

1. Asistir a las reuniones.
2. Ejercer el derecho al voto en los acuerdos que se someterán a la Comisión Paritaria.
3. Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
4. Participar en los debates de la Comisión.
5. Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de competencia de la Comisión.
6. Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los Asesores y grupos de trabajo.

En función de los temas objeto de debate, en cada sesión de la Comisión, las organizaciones en ella representadas, podrán solicitar la presencia de determinadas personas que, en calidad de asesores, podrán asistir a las mismas, con voz pero sin voto.

El número de asesores no podrá exceder de seis, siendo designados un máximo de dos por cada una de las organizaciones firmantes.

Asimismo, la Comisión podrá acordar para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas, la constitución de grupos de trabajo, en los términos que en cada caso se acuerde.

Artículo 8. Reuniones.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos veces cada trimestre con carácter ordinario, pudiéndose celebrar tantas reuniones extraordinarias como sean precisas, a iniciativa del Presidente, o a petición de alguno de sus miembros integrantes.

a) Convocatoria: La Comisión Paritaria Sectorial será convocada por el Secretario con la antelación suficiente que requieran los temas a tratar, en todo caso con un mínimo de siete días. La Convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga.

b) Orden del día: Al hacer la convocatoria, se incluirá en la misma la fecha, hora y lugar, así como el orden del día, y la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

c) Régimen de asistencia: La Comisión quedará válidamente constituida, al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asista al menos uno de los representantes de cada organización.

d) Adopción de acuerdos: La Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas válidamente constituida adoptará sus acuerdos por consenso.

En el supuesto de que existan discrepancias entre las distintas Organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria Sectorial, se dará traslado de éstas a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, que al amparo del artículo 17 del El Acuerdo Nacional de Formación Continua decidirá sobre las controversias surgidas.

e) Acta de las reuniones: De todas las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas se deberá levantar el correspondiente Acta, en el que se hará constar: Lugar de la reunión; día, mes y año; nombre, apellidos, organización y firma del Secretario y Presidente; existencia o no de quórum; orden del día, y contenido de los acuerdos.

Las actas deberán firmarse por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente.

Artículo 9. Funciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 18 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del acuerdo en el subsector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, y afines.
- b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:
 - i) Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el subsector.
 - ii) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.
 - iii) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de las instalaciones de las empresas y de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados, o centros asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes Organizaciones Empresariales y Sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).
 - iv) Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del subsector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua en su subsector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la formación.
- d) Emitir informe sobre los planes agrupados sectoriales de formación, así como sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolos a la Fundación Tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.
- e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- f) Emitir informe en relación con los permisos individuales de formación cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.

g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.

h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

i) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

l) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

Y en prueba de conformidad, se firma por las partes el presente Reglamento en Castellón, a 10 de mayo de 2001.

LAUDO ARBITRAL (BOE núm. 302, Martes 18 diciembre 2001)

RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 18 de octubre de 2001, dictado por don Tomás Sala Manco en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociado de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 18 de octubre de 2001, dictado por don Tomás Sala Franco, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, en la que se refiere al sector azulejero, y del que han sido partes, de un lado, la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (ASCER), y las Federaciones Estatales de Metal, Construcción y Afines de UGT, y de Construcción, Madera y Afines de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91, en relación con la disposición transitoria sexta, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de noviembre de 2001.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, ESTRUCTURA SALARIAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AZULEJOS

En Valencia, a 18 de octubre de 2001, don Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, «Estudi General», actuando como árbitro nombrado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), en su reunión de 4 de junio de 2001, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 5, 7, 8 y 9 de septiembre), en lo que se refiere al sector azulejero.

Han sido partes, de un lado, la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (ASCER), y las Federaciones Estatales de Metal, Construcción y Afines de UGT, y de Construcción, Madera y Afines de CC.OO., en su legal o voluntaria representación.

Antecedentes de hecho

Primero. En el marco de las competencias de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo), atribuyó a la CCNCC con el fin de evitar que la derogación de las antiguas Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo ocasionara la existencia de vacíos normativos, la citada Comisión, en repetidas ocasiones, instó a las representaciones empresariales y sindicales del Sector de Azulejos a aprobar el Convenio colectivo estatal sustitutorio de la derogada Ordenanza sin éxito.

Segundo. Dado el estancamiento de las negociaciones y tras la concesión de una serie de aplazamientos, la CCNCC decidió, en la reunión del Pleno de 4 de junio de 2001, optar por el procedimiento ordinario de arbitraje, designando al efecto como árbitro a don Tomás Sala Franco, y estableciendo que el arbitraje se refiriera a las siguientes materias: Clasificación profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y régimen disciplinario.

Tercero. Una vez formalizada la aceptación por parte del árbitro designado, en fecha 6 de septiembre de 2001, el Secretario de la CCNCC remitió escrito a las partes en conflicto por el que se les convocaba a una comparecencia por separado, a celebrar el día 13 de septiembre los sindicatos y el día 20 de septiembre la asociación empresarial, a fin de tratar de las cuestiones relacionadas con el arbitraje.

Cuarto. En las correspondientes reuniones, ambas partes manifestaron las coincidencias y las discrepancias existentes sobre las cuatro materias objeto del arbitraje, presentando cada una de ellas sus posiciones por escrito y teniendo cumplida ocasión de justificarlas suficientemente.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido dictar las disposiciones que figuran en el anexo, reguladoras de la clasificación profesional, estructura salarial, promoción económica y profesional y régimen disciplinario que han de aplicarse en el sector azulejero en sustitución de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá fuerza de convenio colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el Secretario de la CCNCC se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

TÍTULO I.- Normas de configuración

Artículo 1.º Naturaleza y eficacia del laudo.

1. El presente laudo ha sido dictado al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas a sustituir a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, en el sector de azulejos.
2. De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente laudo posee la eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos regulados en el título III del citado texto legal.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

1. El presente laudo será de aplicación en todas las empresas cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semigrés, con inclusión de la fabricación de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto la de carácter predominantemente artesano o manual o cuando no se realicen operaciones de prensado o esmaltado.
2. Las empresas quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente laudo siempre que concorra alguna de las dos circunstancias siguientes:
 - a) Que en la fecha de entrada en vigor del presente laudo no estuvieran afectadas por un acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable.
 - b) Que, aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o convenio colectivo no regule alguna de las materias a las que se refiere este laudo.
3. La entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o todas las materias a las que se refiere este laudo producirá la parcial o total inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que se hubiera pactado, dado el carácter subsidiario de este laudo que, en ningún caso, entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.
4. A los efectos anteriores se entenderá:
 - a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo ámbito funcional coincida, total o parcialmente, con el del presente laudo.

b) Por «convenio colectivo», el resultado de la negociación celebrada de conformidad con las reglas establecidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores, incluidos los acuerdos de adhesión y los actos administrativos de extensión.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

El presente laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4.º Ámbito personal.

1. El presente laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de cuál sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieran concertado.
2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial, únicamente les será de aplicación la materia relativa al régimen disciplinario.

Artículo 5.º Ámbito temporal

1. El presente laudo entrará en vigor al día siguiente de su notificación a las partes.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.2, el presente laudo tendrá una duración indefinida.

Artículo 6.º Garantías de regulación de las materias objeto del presente laudo.

En el caso de que una sentencia dictada por órgano judicial competente decretase la nulidad total o parcial del presente laudo, el árbitro que fue designado para dictar el anulado procederá, dentro de los tres días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.

TÍTULO II.- Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I.- Clasificación profesional

Artículo 7.º Principios de ordenación.

1. La clasificación profesional regulada por el presente laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos profesionales previstos.
2. No obstante, desde el momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las

funciones correspondientes a un determinado grupo profesional, habrá de ser retribuido de acuerdo con lo que al mismo corresponda dentro de la empresa.

Artículo 8.º Grupos profesionales.

1. Los trabajadores afectados por el presente laudo, en atención a las funciones que desarrollan, serán clasificados en grupos profesionales.

2. Los grupos profesionales se delimitarán en atención a los siguientes factores: Conocimiento, autonomía e iniciativa, responsabilidad y mando:

a) En la valoración de los conocimientos del trabajador se tendrán en cuenta el nivel de formación reglada y los conocimientos y experiencia profesional necesarias para el correcto desempeño del trabajo encomendado.

b) En la valoración de la autonomía e iniciativa se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de libertad en la toma de decisiones sobre el proceso de trabajo, en función del nivel de supervisión soportado, así como la obligación dimanante del puesto de detectar problemas e implementar soluciones a los mismos.

c) En la valoración de la responsabilidad se tendrá en cuenta el nivel de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos y la maquinaria.

d) En la valoración del mando se tendrá en cuenta el grado de coordinación directa e indirecta sobre grupos de personas, debiéndose tener en cuenta el tamaño y la naturaleza de los mismos.

3. Los grupos profesionales serán los siguientes:

a) Grupo 1: Los trabajadores pertenecientes a este grupo poseen una formación equivalente a las titulaciones de grado medio o superior, así como formación específica en el puesto de trabajo o gran experiencia en su área. Son puestos con gran autonomía e iniciativa para la toma de decisiones, las cuales tienen notable influencia e importancia sobre los resultados de la empresa. Deben resolver problemas muy complejos y heterogéneos con base en los objetivos globales definidos por el órgano rector de la empresa, todo lo cual implica la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un amplio conjunto de colaboradores pertenecientes a su área. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Director administrativo-financiero; Área Comercial Director comercial; Área de Producción: Director técnico o Director de laboratorio de mayor dimensión.

b) Grupo 2: Los conocimientos propios de los trabajadores de este grupo son los equivalentes a las titulaciones de grado medio o superior, complementados mediante amplia experiencia adquirida en trabajos similares. Resuelven problemas de gran complejidad bajo la supervisión del Director de su área. Planifica y coordina la ejecución de los trabajos de varias secciones que completan un proceso, asumiendo la responsabilidad del resultado de las actuaciones conjuntas de dichas secciones. Disponen de bastante autonomía e iniciativa para la toma de decisiones, teniendo éstas destacada influencia e importancia sobre los resultados de la empresa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Jefe

de administración, Jefe de compras o analista de sistemas informáticos; Área Comercial: Jefe de ventas nacional o de exportación, Técnico en marketing o comerciales con gran experiencia; Área de Producción: Técnico y Jefe de producción en plantas de gran dimensión, Director técnico de plantas de pequeña dimensión, Jefe de mantenimiento, Responsable de diseño, Jefe de laboratorio de pequeña dimensión o Responsable de área en laboratorio de gran dimensión; Área de Servicios: Médicos y sanitarios titulados.

c) Grupo 3: Los conocimientos necesarios para el correcto desempeño de los puestos propios de este grupo profesional son los equivalentes a las titulaciones de grado medio o Formación Profesional, completadas con amplia experiencia adquirida en departamentos similares. Ejecutan tareas diversas pero homogéneas bajo las directrices y planes de trabajo recibidos de su superior. Pueden dirigir y coordinar un grupo más o menos amplio de personas de su sección. Su responsabilidad se centra en los resultados de una parte concreta de un proceso, disponiendo de un cierto nivel de autonomía e iniciativa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área Comercial: Comerciales con experiencia pequeña o mediana; Áreas Comercial o de Producción: Encargados de almacén de productos terminados; Área de Producción: Encargado de sección en plantas de gran dimensión, Encargados en la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión, Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión, Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión, Técnico de laboratorio o Diseñador.

d) Grupo 4: Los trabajadores pertenecientes a este grupo poseen una formación equivalente a EGB, BUP, ESO, COU o FP, complementada con formación específica y experiencia adquirida en departamentos similares. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares; Área Comercial: Encargado de la sección de muestras, Promotores de ventas; Áreas Comercial o de Administración: Empleados de nivel medio de administración comercial; Área de Producción, Encargado de molturación de esmaltes, Jefes de línea de esmaltadoras, Jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o Técnico de laboratorio. e) Grupo 5: Los conocimientos propios de los trabajadores de este grupo son los equivalentes a EGB o FP de primer grado, complementada con la experiencia profesional propia de su puesto. Realizan tareas siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Tareas administrativas simples, como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc. Área de Producción: Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido; horneos, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

f) Grupo 6: Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios, Enseñanza General Básica o Formación Profesional de primer grado, no necesitando ninguna experiencia profesional previa. Realizan tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad está limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área Comercial: Preparación de muestras; Áreas Comercial o de Producción: Tareas de retractilado, preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora; Área de Producción: Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren especial adiestramiento ni conocimientos específicos; Área de Servicios: Portería, limpieza tanto manual como con uso de maquinaria específica y actividades subalternas.

Artículo 9.º Conversión de los actuales niveles retributivos procedentes de la Ordenanza Laboral.

Con carácter indicativo, los niveles retributivos procedentes de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica se corresponden, en principio, con los nuevos grupos profesionales, en los siguientes términos:

Grupo 1: Niveles II, III y IV.

Grupo 2: Niveles II, III y IV.

Grupo 3: Niveles III, IV y V.

Grupo 4: Niveles V, VI y VII.

Grupo 5: Niveles VI, VII, VIII, IX, X y XI.

Grupo 6: Nivel XII.

Artículo 10. Procedimiento para la reclasificación profesional de los trabajadores.

1. El procedimiento a seguir para la reclasificación profesional de los trabajadores en las empresas será el siguiente:

a) La Comisión Paritaria Nacional, que a tal efecto deberá crearse, establecerá los concretos criterios de clasificación del personal en los nuevos grupos profesionales en el plazo de ocho meses, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente laudo.

b) Con base en estos criterios, las empresas afectadas procederán a aplicar la nueva clasificación profesional a sus trabajadores, quienes en caso de desacuerdo con la misma podrán acudir a la Comisión Paritaria Nacional para que resuelva. Asimismo, las empresas podrán acudir a ella en petición de consulta.

c) En todo caso, la vía jurisdiccional pertinente quedará abierta para el trabajador afectado.

2. Se establece el plazo de hasta el 31 de diciembre de 2003 para que todas las empresas afectadas por el ámbito de este laudo tengan aplicada la nueva clasificación profesional de acuerdo con el mismo.

CAPÍTULO II.- Promoción de los trabajadores

SECCION 1.ª PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 11. Sistemas de cobertura de Las plazas vacantes.

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente laudo.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

- a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado o,
- b) Fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

Artículo 12. Sistema de libre designación por la empresa.

1. Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa.

2. Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

Artículo 13. Sistema de promoción interna.

1. Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

2. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

3. La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a las representantes legales de los trabajadores.

SECCION 2.ª PROMOCION INTERNA

Artículo 14. Complemento salarial por antigüedad.

La concesión de un complemento salarial por antigüedad deberá ser objeto de convenio colectivo, pacto entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa o pacto individual, donde se fijará su régimen.

CAPÍTULO III.- Estructura salarial

Artículo 15. Retribución debida.

1. Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.
2. No obstante lo anterior, las empresas son libres para establecer los complementos salariales que tengan por conveniente de entre los regulados en este Laudo de acuerdo con el tipo de trabajo desempeñado y con la organización de trabajo establecida.

Artículo 16. Salario base.

1. El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su clasificación profesional.
2. La cuantía del salario base será la que en cada caso se hubiera pactado individualmente con el trabajador.

Artículo 17. Complementos salariales.

1. Complementos salariales son aquellas cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias:
 - a) Complementos personales: Aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador que no hubieran sido valoradas al fijar el salario base. Así, por ejemplo, el complemento salarial por antigüedad.
 - b) Complementos de puesto de trabajo: Aquellos que perciba el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten concepción distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad.
 - c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Aquellos que retribuyen una mayor calidad o cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución a rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones o los pluses de actividad o de asistencia.
 - d) Complementos en atención a la situación y resultados de la empresa. Así, entre otros, la

participación en los beneficios de la empresa.

2. Los complementos de puesto de trabajo y de cantidad y calidad en el trabajo no se considerarán consolidados en el caso de movilidad funcional o geográfica, salvo convenio colectivo o pacto individual en contrario.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente laudo percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias: Una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

2. Las empresas podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

3. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las gratificaciones extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

Artículo 19. Percepciones extrasalariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos:

a) Las prestaciones y sus complementos y las indemnizaciones de Seguridad Social.

b) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y de distancia o las diferencias de alquiler o coste de vivienda que percibieran los trabajadores.

Artículo 20. La calificación de los conceptos salariales.

Los conceptos salariales tendrán, en principio, la consideración que las partes les otorguen y, en caso de conflicto de calificación, deberá someterse éste a la Comisión Paritaria Nacional que a tal efecto deberá crearse. Las empresas podrán, igualmente, acudir a ella en petición de consulta.

CAPÍTULO IV.- Régimen disciplinario

Artículo 21. Régimen de faltas de sanciones.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente laudo.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

Artículo 22. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo, podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un período de treinta días.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.
- f) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.
- g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.
- h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.
- i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.
- j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.
- k) No comunicara la empresa los cambios de domicilio.

Artículo 23. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un período de treinta días.
- c) No prestar atención o no observarla diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.
- d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa,

siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social o a las retenciones del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 24. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de tres meses o más de doce en un período de seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un período de treinta días.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enser, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.
- f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.
- i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos demandando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- n) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.
- p) El acoso sexual.
- q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre,

siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 25. Régimen de Las sanciones.

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
 - a) Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:
 - a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.
 - b) La categoría y cualificación profesional del mismo.
 - c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.
4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquéllos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.
5. En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

Artículo 26. Anotación y aplicación de las sanciones.

1. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.
2. La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

TÍTULO III.- La Comisión Paritaria Nacional

Artículo 27. Constitución, composición y funciones.

1. La Comisión Paritaria Nacional deberá constituirse en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente laudo.
2. La Comisión Paritaria Nacional estará compuesta por 12 miembros designados paritariamente por las asociaciones empresariales y sindicatos legitimados legalmente para negociar el convenio colectivo estatal en el ámbito funcional de este laudo.
3. Las funciones a desempeñar por esta Comisión serán las previstas en los artículos 10 y 20 del presente laudo, relativos, respectivamente, a la fijación de criterios y resolución de consultas y conflictos en materia de clasificación profesional y a la resolución de consultas y conflictos en materia de calificación de los conceptos salariales.
4. La Comisión Paritaria Nacional elaborará el correspondiente reglamento de actuación dentro de los límites establecidos en el presente laudo.