

ACUERDO MARCO DEL SECTOR PIZARRA 2012-2017

TÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra (en adelante AMAP), de una parte, como representación sindical, la Federación Estatal de Industria y Trabajadores Agroalimentarios (FITAG-UGT) y la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Nacional de la Pizarra y APROPICALE.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra, al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente AMAP será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores, cuya actividad principal sea la extracción y/o elaboración de pizarra en todo el ámbito del territorio español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente AMAP entrará en vigor a los diez días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de cinco años, prorrogándose automáticamente de año en año, salvo denuncia expresa del mismo en la forma estipulada en el artículo siguiente.

Artículo 4. Denuncia del Acuerdo.

1. De conformidad con el artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente AMAP podrá ser efectuada por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 30 días de la finalización de su vigencia o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

4. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Acuerdo Marco. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1.º El presente AMAP forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos la Comisión Negociadora en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, negociando y alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

2.º No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por sus empresas al entrar en vigor el presente Acuerdo, las cuales serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de éste, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las anteriormente citadas.

CAPÍTULO II. Estructura de la negociación colectiva

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva del sector.

Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer la estructura de

la negociación colectiva en el sector que estará conformada por: El presente Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra, los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma, los convenios interprovinciales y/o provinciales y los convenios colectivos de empresa.

Artículo 7. Materias de competencia exclusiva reservadas al Acuerdo Marco del sector pizarra.

1. Son materias de competencia exclusiva reservadas al presente Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra, según el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

2. Igualmente, las partes firmantes acuerdan reservar para su negociación en el presente Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra, las siguientes materias comunes:

- Ámbito funcional.
- Estructura de la negociación del Sector.
- Normas de concurrencia.
- Formación y cualificación profesional.
- Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales.
- Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.
- Regulación de la comisión paritaria del Convenio estatal

Artículo 8. Criterios generales sobre materias no exclusivas del Acuerdo Marco del sector pizarra.

Son materias de este Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan sobre las que se enumeran a continuación:

- a) Promoción en el trabajo.
- b) Administración de la negociación colectiva.
- c) Criterios salariales.
- d) Ordenación de la jornada.
- e) Igualdad de oportunidad y no discriminación por razón de género.
- f) Fomento de la contratación indefinida.
- g) Vacaciones anuales.
- h) Permisos, licencias y excedencias.
- i) Movilidad funcional.
- j) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- k) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.

Artículo 9. Reglas de concurrencia.

Las cláusulas contenidas en los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma, en los convenios interprovinciales y/o provinciales y en los convenios colectivos de empresa que regulen las materias de competencia exclusiva estatal, enunciadas en el artículo 7 del presente Acuerdo Marco, habrán de entenderse como no pactadas y, por tanto, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones que se pudieran establecer en este Acuerdo Marco.

TÍTULO II

CAPÍTULO I. Condiciones generales de ingreso y contratación

Artículo 10. Ingreso al trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos prohibidos a menores en el Decreto de 26 de julio de 1957 (BOE de 26 de agosto de 1957).

Artículo 11. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los trabajadores del grupo A), Técnicos, de tres meses, para los trabajadores de los grupos B) y C), Administrativos y Auxiliares, ni de dos meses para los trabajadores de los grupos D) y E), Operarios. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Todo ello, sin perjuicio del período de prueba de un año, establecido para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose como tiempo de trabajo los servicios prestados por el trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. Modalidades de contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias, en el presente Acuerdo Marco y en los respectivos convenios colectivos.

Artículo 13. Contrato para obra o servicio determinado.

En virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado en todas las categorías o grupos profesionales para llevar a cabo la ejecución de las labores encomendadas a las mismas, que tengan sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Con independencia de lo que establezcan los distintos convenios colectivos se consideran como labores o tareas específicas del sector y,

por tanto, con sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas, las estipuladas en el artículo 25 del presente acuerdo.

Artículo 14. Contratos formativos.

1. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será del 60 o del 75 por 100 durante, respectivamente, el primero y el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en cada Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta modalidad de contratación sólo podrá realizarse para los trabajadores de los grupos de Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
2. El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Novena del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo anterior.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. Si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años y medio, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de la misma inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato de dos años y medio.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del aprendiz será del 75, 80 y 85 por 100 del salario fijado en los convenios para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante, respectivamente, el primero, el segundo y el tercer año de vigencia del contrato.

Artículo 15. Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Dado que el sector pizarra exporta el 85 por 100 de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año, ya que está en función de los países de destino consumidores de este producto. Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo requieran, aun tratándose de la actividad normal de las empresas, éstas podrán celebrar contratos de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 16. Ceses.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador, estos días, junto con su liquidación.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. Por el incumplimiento de esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 17. Indemnizaciones por fin de contrato.

Los contratados temporalmente en el ámbito del presente Acuerdo,

excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, serán indemnizados con 10 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2013; con 11 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014 y con 12 días de salario por cada año de servicio, para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015 o en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, salvo que la legislación aplicable a un determinado tipo de contrato establezca una indemnización superior. En caso de renovación se irá acumulando y la percibirá con la liquidación que se le practique al efecto, excepto en el supuesto de que al trabajador se le ofrezca la posibilidad de pasar a fijo de plantilla. Tampoco procederá la indemnización cuando el trabajador voluntariamente no acepte la renovación o pida la baja en la empresa.

Artículo 18. Empresas de contratación temporal.

Los trabajadores que presten sus servicios en las labores o grupos de extracción, elaboración, administración y auxiliares, que hayan sido cedidos por empresas de contratación temporal tendrán los mismos derechos en cuanto a jornada de trabajo, vacaciones y retribuciones económicas, que los de la plantilla de la empresa cesionaria. Este artículo tendrá validez siempre y cuando no haya una variación sustancial en las condiciones de contratación vigentes en estos momentos.

CAPÍTULO II. Dirección, control, obligaciones y derechos de la actividad laboral

Artículo 19. Dirección.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 20. Control.

El empresario podrá adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, respetando, en todo momento, sus derechos laborales.

En todo lo no contemplado en este acuerdo en cuanto a la dirección y control de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Artículo 21. Obligaciones del trabajador.

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.
2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.
3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.
4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes de trabajo los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 22. Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la

adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo.

Y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Derechos.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 24. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

CAPÍTULO III. Clasificación profesional

Artículo 25. Sistema de clasificación profesional.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos profesionales.
2. Pacto de polivalencia. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.4 del E.T., por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.
3. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
4. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
5. Se consideran como labores o tareas propias del sector y categorías equivalentes, dentro de los grupos establecidos al efecto, además de las establecidas en las restantes grupos, quienes desempeñen, entre otras las siguientes funciones:

Labrar o exfoliar: actividad que consiste fundamentalmente en el exfoliado o apertura de los bloques de pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina labrador o exfoliador.

Cortar láminas: actividad que consiste en cortar mediante tijeras, máquinas o troqueles las láminas fabricadas por el labrador de acuerdo con las medidas comerciales. El trabajador que realiza esta

tarea con tijeras o troqueles se denomina cortador.

Emblar: actividad que consiste fundamentalmente en embalar y clasificar la pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina embalador.

Descargar carros: actividad que consiste fundamentalmente en descargar desde las sierras de cortado, los bloques una vez serrados. El trabajador que realiza esta tarea se denomina descargador de carros.

Rajar: actividad que consiste fundamentalmente en rajar y adecuar los bloques de pizarra antes y después de la cadena de aserrado. El trabajador que realiza esta actividad se denomina rajador.

Serrar: actividad que consiste fundamentalmente en manejar las sierras que posibilitan la transformación de los rachones en bloques. El trabajador que realiza esta actividad se denomina serrador.

Manejo de grúa: actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de la grúa para el movimiento de material dentro de las fábricas. El trabajador que realiza esta actividad se denomina gruísta.

Barrenar explosivos: actividad que consiste fundamentalmente en manejar un barreno con el fin de utilizar explosivos, el manejo de éstos y su explosión. El trabajador que realiza esta actividad se denomina barrenista y/o artillero y deberá tener en poder la correspondiente autorización administrativa expedida por la autoridad minera.

Manejo de Carretillas: actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de carretillas para el manejo de palets de pizarra tanto dentro de naves como fuera en las plazas o almacenes de stock, como también para cargar y descargar camiones. El trabajador que realiza esta actividad se denomina carretillero.

Limpieza: actividad que consiste fundamentalmente en el mantenimiento e higiene en lo referente a limpieza y desinfección de oficinas y locales comunes como cocinas, baños, vestuarios, etc., de naves y canteras de explotación. El trabajador que realiza esta actividad se denomina limpiador/a.

Transportar: actividad que consiste fundamentalmente en el manejo del transporte mecánico, tanto dentro como fuera de la empresa. El trabajador que realiza esta actividad se denomina chofer y deberá estar dotado del correspondiente carné.

Manejo de palas: actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de palas mecánicas para el movimiento de tierras, piedras y demás material. El trabajador que realiza esta actividad se denomina palista.

6. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasifican en:

- A) Técnicos: es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- B) Empleados: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- C), D) y E) Operarios: es el personal que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas de reparación, mantenimiento e innovación en la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones utilizadas en la extracción y elaboración de la pizarra; ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Teniendo en cuenta la anterior clasificación funcional, se establecen los siguientes Grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

Información sindical

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión o explotación de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan labores técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Están incluidos en él los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o media.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

- Licenciados.
- Ingenieros superiores e Ingenieros técnicos.
- Directores de áreas y servicios.
- Graduados sociales.
- Topógrafos.
- Delineantes.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de explotación o fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Tareas de dirección de la explotación o fabricación, de la gestión comercial, de los recursos humanos, etc.
4. Funciones de planificación, asesoramiento y supervisión de un área, servicio, departamento o explotación.
5. Trabajos de delineación de mayor o menor complejidad.
6. Trabajos de topografía ya sean relacionados con los planes de labores o con cualquier actividad relativa a la empresa.

Grupo profesional 2:

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los mismos, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Técnicos administrativos.
- Oficiales administrativos de 1.ª y de 2.ª
- Auxiliares administrativos.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
5. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
6. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.
8. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como

procesadores de textos o similares.

Grupo profesional 3:

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento generalmente bajo supervisión de un técnico o directamente del empresario.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Mecánicos.
- Electricistas.
- Soldadores.
- Fontaneros.
- Albañiles.
- Auxiliares de oficios.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativa todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Control y supervisión de la producción, según las instrucciones recibidas al efecto.
2. Dirección de las actividades del proceso productivo en materia de personal.
3. Innovaciones y reparaciones mecánicas sobre aspectos relacionados con el sector.
4. Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento eléctrico.
5. Trabajos que versen sobre actividades complementarias o vinculadas al sector, tales como albañilería, fontanería, etc.

Grupos profesionales 4 y 5: Comprende las tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir la posesión de alguna autorización administrativa, así como preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un periodo de adaptación.

Grupo 4:

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Chofer.
- Palista.
- Barrenista/Artillero.

Grupo 5:

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Gruista.
- Serrador.
- Labrador.
- Cortador.
- Embalador.
- Descargador de carros.
- Rajador.
- Palista de nave.
- Carretillero.
- Personal de limpieza.

Sus funciones son las descritas en el apartado 6 de este artículo.

CAPÍTULO IV. Promoción en el trabajo

Artículo 26. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán de acuerdo con el siguiente régimen: El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a

critérios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 27. Promoción económica.

El trabajador en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en su contrato individual y/o Convenio Colectivo.

TÍTULO III. Percepciones económicas: concepto y estructura

Artículo 28. Sistema retributivo.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquélla parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, como antigüedad consolidada.
 - De puesto de trabajo.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

En los pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en los convenios colectivos que constituyan contraprestación directa del trabajo.

- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas extrasalariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y sus complementos.
- b) 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, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de distancia y transporte.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 29. Devengo del salario.

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que para cada categoría o grupo profesional establezcan los distintos convenios.

Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría o grupo profesional fijen los respectivos convenios.

Los pluses extrasalariales de Convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría o grupo profesional, fijen los respectivos convenios.

Las pagas extraordinarias se devengarán en función del tiempo efectivamente trabajado durante los periodos que se indican a continuación:

- a) Paga de Julio: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficios: de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 30. Pago del salario.

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos, o conforme establezcan los convenios colectivos. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

2. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia bancaria o cualquier otra modalidad de pago legalmente admitida.

Artículo 31. Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan en los respectivos convenios tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias al año:

- Gratificación extraordinaria de julio, por una cuantía de treinta días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el primer semestre del año.
- Gratificación extraordinaria de Navidad, por una cuantía de treinta días, que se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el segundo semestre del año.
- Gratificación extraordinaria de beneficios, por una cuantía de treinta días, que se abonará en la segunda quincena del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural inmediatamente anterior a su percepción.

Las pagas que figuran en los apartados a), b) y c) se entenderán devengadas en razón del salario base en vigor en el momento del devengo, más la antigüedad correspondiente.

Artículo 33. Retribución de las horas extraordinarias.

La compensación económica de las horas extraordinarias será negociada entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 34. Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado e igual norma regirá para el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial.

Artículo 35. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o en el correspondiente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), de las comunidades autónomas en los demás casos, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IV

CAPÍTULO I. Tiempo de trabajo

Artículo 36. Jornada máxima anual de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual será la máxima legalmente establecida.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será ocho horas diarias, de lunes a viernes, excepto labores de mantenimiento y trabajos en cantera, es decir, no de producción, que se podrán desarrollar de lunes a sábado. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año

el 10 por ciento de la jornada de trabajo.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 37. Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, salvo que se compense con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 39. Trabajos nocturnos y a turnos.

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno será remunerado con un plus del 25 por 100 del salario base establecido para las distintas categorías o grupos profesionales en los respectivos convenios colectivos.

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención, apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo estipulado en los artículos 39 y 41, en su caso, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Límites a la realización de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 41. Horas extraordinarias estructurales.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 42. Realización de horas extraordinarias.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias, dentro de los límites establecidos legalmente, tendrá carácter voluntario.

Artículo 43. Recuperación de horas no trabajadas.

Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Licencias y permisos.

1. El trabajador previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 45. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales. Su retribución se fijará en los respectivos convenios colectivos.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Artículo 46. Fiestas locales.

Sin perjuicio de las competencias de los Ayuntamientos, serán establecidas de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, se entenderán como tales, las del lugar donde radique el centro de trabajo.

Artículo 47. Corrección del absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que produce el mismo en la economía cuando se superan determinados niveles, dada su negativa influencia en la productividad.

TÍTULO V. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 48. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa no tendrá más limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional y se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 49. Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la decisión del traslado afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más

de una comunidad autónoma, o en el correspondiente Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), de las comunidades autónomas en los demás casos, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

6. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

TÍTULO VI. Régimen disciplinario

Artículo 50. Faltas y sanciones.

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente al respecto, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 51. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 52. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, sin motivo, justificado, en el período de un mes.
- b) No notificar con veinticuatro horas de antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve

período de tiempo. Si como consecuencia del mismo resultara algún perjuicio para la empresa o fuera causa de posible accidente a sus compañeros de trabajo, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Faltas de aseo o limpieza personal, siempre que pueda afectar a la convivencia con los compañeros de trabajo.
- f) La falta de atención y diligencia debidas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando se realicen tareas de atención o comunicaciones personales.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves.
- j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- k) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a personas que tengan alguna vinculación con la empresa, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo y dentro del centro de trabajo.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Distraer habitualmente y/o reiteradamente sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

Artículo 53. Faltas graves.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Falta de dos días al trabajo durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Falsear datos referentes a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia, desidia o imprudencia inexcusable en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o pueda ser causa de accidente.
- g) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la empresa, podrá ser considerada muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, debiendo estar estos en perfecto estado de conservación, haber estado expuestos por el empresario o a disposición de los trabajadores.
- h) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores,

que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

- i) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- j) La negligencia grave en la conservación o limpieza de herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- k) La disminución no justificada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- l) Entregarse a juegos o entretenimiento de manera reiterada durante la jornada de trabajo y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo semestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos sin causa o motivo que lo justifique en el período de dos meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador que se halle en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole, incluso de benevolencia o amistad. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que éste suponga alguna alteración de sus facultades físicas o psíquicas o suponga peligro grave para su salud o la de sus compañeros.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como facilitar información reservada de la empresa o de las personas de la misma, sin la debida autorización para ello. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a sus superiores, compañeros subordinados; así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un directivo, jefe o mando intermedio cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con grave perjuicio para el trabajador.
- h) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral.
- i) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- k) La desobediencia continuada o persistente.
- l) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o de responsabilidad que formen parte de un proceso productivo y pueda a llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- m) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgo o perjuicio grave para el trabajador, sus compañeros o a terceras personas, o daños graves a la empresa.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los seis meses siguientes, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 55. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que por faltas graves y muy graves se impongan.

Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 57. Prescripción.

Las faltas prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

Los plazos estipulados anteriormente empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La sanción impuesta prescribirá, en todo caso, a los seis meses contados a partir de la firmeza de la misma.

TÍTULO VII. Interpretación, aplicación y desarrollo del Acuerdo Marco

Artículo 58. Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente AMAP y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 59. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por seis representantes de los/as trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por seis representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente AMAP.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 60. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del AMAP, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo

máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Acuerdo Marco tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 61. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Acuerdo Marco.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Acuerdo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Acuerdo Marco durante su vigencia.
5. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este AMAP por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
6. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de ámbito inferior y el presente AMAP.
7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento.
8. Elaboración del Registro de Mediadores y Árbitros en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos del Sector de la Pizarra.

TÍTULO VIII. Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género

Artículo 62. Principios de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de éste AMAP, se comprometen a garantizar la no

discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 63. Planes de igualdad.

Según lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 64. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 65. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

TÍTULO IX. Prevención de riesgos laborales

Artículo 66. Normativa general.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente AMAP cumplirán la normativa legal de Seguridad y Salud contenida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en el Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, que aprueba las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras, así como la normativa específica que lo desarrolla y las demás disposiciones que le sean de aplicación.

Artículo 67. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del AMAP. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de

Información sindical

los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos de ámbito inferior.
- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que normalmente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a

la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

3. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

4. Comité de Seguridad y Salud.—En los centros de cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como prevé el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral. En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud. En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Prevención de Riesgos Laborales. Vigilancia y Protección de la Salud.—Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: el plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo: el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Si los resultados de la evaluación pusieran de

manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) Elaboración de una memoria del plan general y de los programas anuales.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

6. Coordinación de actividades empresariales.—En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

7. Vigilancia de la Salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. La información recogida respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán de forma periódica.

8. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector de la pizarra.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria que regirá su actuación mediante las siguientes normas:

– Constará de seis miembros en representación de cada una de las

partes.

- Estará asistida por los asesores designados por cada una de las partes.
- Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.
- Mantendrá reuniones periódicas, de carácter semestral, levantándose acta del contenido de las mismas.
- Podrá emitir informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en el Sector de la Pizarra.

TÍTULO X. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 68. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente AMAP se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este AMAP, descritos en el artículo 4 del citado Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

TÍTULO XI. Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales

Garantías sindicales

Artículo 69. Representación sindical.

Los trabajadores afectados por el presente AMAP tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 70. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 71. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los

distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 72. Derechos de información y consulta. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con unos contenidos apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:
 - 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
 - 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 73. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 74. Delegados sindicales.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

- 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- 3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

