



# Convenio Colectivo Comercio de Vidrio y Cerámica de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48000605011981	ACTUALIZACIÓN	1999/11/26
VIGENCIA	1994/01/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 228		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-vidrio-y-ceramica-de-vizcaya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-vidrio-y-ceramica-de-vizcaya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Vidrio y Cerámica. Última actualización a: 26-11-1999 Vigencia de: 01-01-1994 a 31-12-1999. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en BOB 228.

## Convenio

## Índice

### CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 228 - Viernes, 26 de noviembre de 1999)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Comercio de Vidrio y Cerámica de Bizkaia, con vigencia para 1994, 1995, 1996, 1997, 1998 y 1999, con código de convenio número 4800605, suscrito con fecha 7 de octubre de 1999, de una parte, por ELA-STV, LSB-USO, U.G.T. y CC.OO. y de la otra, por CEBEK, presentado en esta Delegación de Trabajo el día 10 de noviembre de 1999, y observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona intereses a terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de Marzo, y Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenio Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo.

ACUERDA.

1.º Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo para el Sector de Comercio de Vidrio y Cerámica de Bizkaia.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.

4.º Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16 del Decreto 303/1999, de 27 de julio, del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 15 de noviembre de 1999.-El Delegado Territorial de Trabajo, Luis Fernando Picaza Cortés.

## **Artículo 1. Ambito de Aplicación**

a) Los acuerdos adoptados en el presente Convenio regularán las relaciones de empresas y trabajadores propias del Comercio de Vidrio y Cerámica de Bizkaia, en cualquiera de los centros de trabajo de cada empresa, incluidas las sucursales, delegaciones y oficinas enclavadas en la provincia de Bizkaia.

b) Afectarán estos acuerdos a la totalidad de personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.

c) Este Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas del sector de Vidrio y Cerámica, tanto al comercio mayorista como al detallista.

## **Artículo 2. Vigencia, denuncia y revisión.**

Este Convenio tendrá una duración de seis años, que entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo de aplicación retroactiva al 1 de enero de 1994, en las cuestiones económicas y finalizando el 31 de diciembre de 1999.

## **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado**

a) Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente Convenio se establecen como mínimas por lo que los pactos, cláusulas o situaciones más beneficiosas implantadas en las empresas, que implican condiciones más beneficiosas con respecto a los Convenios subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas pudiendo establecerse Convenio de Empresa.

b) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les garantizará, según su categoría profesional un incremento equivalente a la cantidad resultante de aplicar el incremento pactado en cada año de vigencia del Convenio al salario de cada una de las categorías profesionales contenida en la tabla salarial del año anterior.

## **Artículo 4. Retribucion mínima del convenio.**

El salario base o de calificación del Convenio, se recoge en la tabla salarial del Convenio Colectivo, anexo n.º 1.

Para el año 1994, la tabla salarial de 1993, se incrementa en 4,3%.

Para 1995, la tabla salarial de 1994 se incrementa en 4,3%.

Para 1996, la tabla salarial de 1995 se incremento en 4%.

Para 1997, la tabla salarial de 1996 se incrementa en 2,4%.

Para 1998, la tabla salarial de 1997 se incrementa en 2,1%.

Para 1999, la tabla salarial de 1998 se incrementa en 1,8%.

## **Artículo 5. Primas, pluses y comisiones de actividad.**

Para la retribución de las primas, pluses y comisiones por actividad seguirá el método establecido para la fecha de cada empresa del sector.

## **Artículo 6. Retribuciones de vacaciones.**

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

I. Salarios de calificación.

II. Antigüedad.

III. Media de las primas o pluses de los (3) tres meses anteriores a su disfrute.

Excluyéndose expresamente la media de comisiones o cualquier contrapartida en función de las compras o ventas.

## **Artículo 7. Jubilación.**

Cesando el trabajador al cumplir los 60 años de edad y a propuesta de la empresa opte por la jubilación, siempre que lleve 25 años de servicio en la misma, se le abonará por la empresa y por una sola vez, los importes correspondientes, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años: 10 meses.

A los 61 años: 8 meses.

A los 62 años: 6 meses.

A los 63 años: 4 meses.

A los 64 años: 2 meses.

A los 65 años: 1 mes.

Las bajas por jubilación, si se cubren, lo será por nuevo personal, prohibiéndose la contratación de jubilados de empresas u otros organismos.

## **Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.**

I. Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a los trabajadores, con fecha 15 de julio y 15 de diciembre, una mensualidad en cada una de ellas.

II. Los beneficios. Las participaciones en beneficios consistirán en una mensualidad, abonándose el 15 de Marzo.

Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en orden a la cuantía y extensión de las gratificaciones extraordinarias.

Para la retribución de las pagas extraordinarias, se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el art. 6º sobre retribución de vacaciones.

## **Artículo 9. Plus por tiempo de servicio en la empresa.**

El plus por tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores se regulará en las siguientes condiciones:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que se pueden acumular por el trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio por cada trabajador se establece en el 6% sobre el salario base de Convenio en cada categoría profesional.
- d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por el tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría última que ostente.
- e) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

## **Artículo 10. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se abonarán, como mínimas con un incremento del 100% sobre el salario hora real del trabajador, y con el 150% de incremento para aquellas horas que se efectúen los domingos y festivos, teniéndose en cuenta el tope legal que fija el Estatuto de los Trabajadores.

No podrán realizarse horas extraordinarias sin previa comunicación a los Delegados o Comités de Empresa.

Las empresas no admitirán en plantilla a partir del 1 de enero de 1980 ni proporcionarán trabajo a ninguna persona que ya goce de este o se encuentre jubilado y perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal o funcionario público a excepción del personal de limpieza o contable.

No obstante lo anterior, los firmantes de este Convenio Colectivo asumen el Acuerdo Interconfederal del 15-1-99 (B.O.P.V. 2-2-99) sobre horas extraordinarias, suscrito por CONFEBASK (CEBEK, ADEGI, SEA), y los Sindicatos ELA, CC.OO., UGT y LAB, en sus propios términos, condiciones y vigencia.

## **Artículo 11. Plus de distancia.**

Los trabajadores de las empresas del sector afectados por el presente Convenio que vivan a más de dos (2) kms. de su centro de trabajo, percibirán los gastos íntegros de las tarifas más económicas de transporte público colectivo, para dos viajes de ida y vuelta diaria.

## **Artículo 12. Dietas y kilometraje.**

Los viajantes, chóferes y demás personal a quien se le confiere por la empresa alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente, percibirá en concepto de dieta:

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Dieta completa:	3.687	3.846	4.000	4.096	4.182	4.257
Desayuno:	224	234	243	249	254	259
Comida:	1.299	1.355	1.049	1.443	1.473	1.500
Cena:	974	1.016	1.057	1.082	1.105	1.125
Dormir:	1.190	1.241	1.291	1.322	1.350	1.374

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible una dieta de:

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Media jornada:	259	270	281	288	294	299
Jornada completa:	414	432	449	460	470	478

En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa, percibirá la cantidad de 31 ptas./km.

### **Artículo 13. Jornada laboral.**

Se establece una jornada laboral máxima de 40 horas a la semana, respetándose los derechos adquiridos en materia de jornada y horario.

Para los años de vigencia del convenio la jornada no excederá de 1.775 horas.

### **Artículo 14. Vacaciones**

- a) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de treinta (30) días naturales, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de fiesta.
- b) Las vacaciones se distribuirán entre los meses de junio a septiembre en 21 días naturales consecutivos y el resto de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos teniendo en cuenta, por una sola vez, el criterio de antigüedad. Estas deberán ser conocidas por los trabajadores con tres meses de antelación a su disfrute de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o representantes sindicales, en aquellas empresas en que los tuvieran.
- d) Cuando el trabajador cesa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.
- e) Si una vez fijadas las fechas del disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario, el trabajador fuera dado de alta médica por ILT, requiriendo hospitalización con fecha anterior al comienzo de su disfrute o durante el mismo, se señalará un nuevo período vacacional dentro del mismo año. Si dentro del año natural, no pudiera el trabajador disfrutar las vacaciones por continuar de ILT, las mismas se entenderán caducadas a todos los efectos.

f) En caso de cierre de empresa por vacaciones, será obligatoria para los trabajadores cogerlas.

## **Artículo 15. Servicio militar**

a) Todo trabajador estando en el servicio militar o servicio sustitutorio, tendrá derecho a cobrar las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

b) Siendo estos solteros con familiares a su cargo o casados con hijos, percibirán tres (3) pagas extraordinarias siempre que estos familiares figuren como beneficiarios del titular de la cartilla expedida por la Seguridad Social.

A los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior se les respetará el puesto durante el período que dura el servicio militar y dos (2) meses más. Igualmente, si lo desean, dejar de trabajar un (1) mes antes de la incorporación, para lo que deberán avisar a la empresas al menos con 15 (quince) días de antelación.

## **Artículo 16. Licencias.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, al conceder a sus trabajadores licencias retribuidas que a continuación se detallan, las abonarán según las retribuciones señaladas en el Anexo 1 más antigüedad.

-Por matrimonio: 20 días.

-Matrimonio de familiares, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día. En caso de desplazamiento fuera de la provincia: 2 días.

-Fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador(a): 6 días.

-Fallecimiento o enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad: 2 días. Cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia: 4 días.

-Nacimiento de un hijo: 3 días.

-Un día por traslado de domicilio habitual.

-Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de media hora con la misma finalidad.

-Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar los permisos necesarios para el examen de conducir, sin que tengan la obligación de retribuirles.

Los trabajadores que están realizando estudios oficiales, tendrán garantizados los permisos necesarios mediante justificación para concurrir a los exámenes establecidos el día que se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

## **Artículo 17. Excedencias.**

El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de dos (2) años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco (5) años, sin que en ningún

caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Si el período de excedencia que solicitase fuese hasta (2) años, la empresa vendrá obligada a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupara anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva correspondiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

## **Artículo 18. Prendas de trabajo.**

Cuando la empresa exija la utilización de una vestimenta determinada a sus trabajadores, se les facilitará al menos una vez al año.

## **Artículo 19. Período de prueba.**

Siempre que se considere por escrito, podrá realizarse período de prueba de acuerdo a la escala siguiente:

1. Personal Técnico de grado medio y Director: 6 meses.
2. Jefe de División, de Personal, Compras, Ventas, Encargado General y Viajante: 3 meses.
3. Restante Personal Técnico no titulado, personal Mercantil y personal Administrativo: 2 meses.
4. Personal de actividades auxiliares y subalternos: 15 días.

Transcurrido el plazo referido, pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera trabajado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

## **Artículo 20. Garantías sindicales.**

De acuerdo con los Anexo 3 y 4.

## **Artículo 21. Compras.**

A los trabajadores que realicen compras en sus centros de trabajo u otro de la misma empresa, la venta se le hará con un 20% de descuento sobre el precio de venta al público, salvo que se trate de artículos rebajados y siempre que sean para uso personal.

En todo caso, deberá respetarse cualquier modalidad de venta efectuada hasta la fecha, siempre que sea más beneficiosa para el trabajador.

## **Artículo 22. Traslado de empresa.**

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera del casco urbano, quedarán salvaguardados todos los intereses del trabajador y fundamentalmente en lo concerniente a gastos de comida, fijándose esta última en la cantidad de:

1994: 608

1995: 634

1996: 659

1997: 675

1998: 689

1999: 701.

### **Artículo 23. Fiesta patronal.**

Se establece como fiesta patronal el 31 de Marzo, día de San Amós, Patrono del Gremio, con carácter abonable y no recuperable, pudiendo cambiarlo de fecha de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores. Si esta fecha coincidiese con domingo o festivo, su disfrute se efectuará en otro día laborable.

### **Artículo 24. Revisión médica.**

Las empresas, a través de las Mutuas Patronales que atienden a los servicios sanitarios de las mismas, reconocerán a todos los trabajadores una vez al año. En el reconocimiento se incluirá el electrocardiograma. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios necesarios para que los trabajadores estén reconocidos anualmente, en el primer trimestre de cada año, siempre que sea posible.

### **Artículo 25. Abono en caso de enfermedad.**

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional o de accidentes sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas complementarán las prestaciones, hasta el importe íntegro de sus retribuciones (incluidas pagas extraordinarias), durante el período de permanencia en I.L.T.

### **Artículo 26. Clasificación del personal.**

La clasificación del personal queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio, para que de acuerdo con la actividad de la empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación de trabajo, se señale en las tablas de retribuciones tal y como figura en el Anexo 1.

### **Artículo 27. Presentación del resultado económico.**

Las empresas vendrán obligadas al término de cada ejercicio a presentar el resultado económico del mismo al Comité de Empresa o Delegados de Personal en los supuestos previstos por la Ley.

### **Artículo 28. Fomento del euskera.**

Todas las notas y avisos de la Dirección se redactarán en euskera y castellano. A todos los trabajadores que deseen aprender euskera (fuera de las horas de trabajo), las empresas les abonarán el importe del texto del curso, siempre que presenten posteriormente la papeleta con el resultado del examen.

El texto anteriormente citado, se atiende que debe ser el oficial del curso.

## **Artículo 29. Descuelgue.**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

-Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contable. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

-Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

-Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

-También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el BOB, notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzará acuerdo sobre la materia, se someterse el expediente al procedimiento de arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado no extenderá su efectividad mas allá de la vigencia de este Convenio.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

## **Artículo 30.**

Será de aplicación en este convenio colectivo, en los mismos términos, condiciones y vigencia los acuerdos interconfederales sobre supresión de horas extraordinarias, y en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios de 15-1-99, de aplicación en la CAPV.

## **Artículo 31. Empresas de trabajo temporal y de servicios.**

Los firmantes de este convenio colectivo asumen el Acuerdo Interprofesional sobre estas materias suscrito el 15-1-99 (BOB de 2-2-99) por CONFEBASK (CEBEK, ADEGI, SEA y los Sindicatos ELA, CC.OO. UGT y LAB, en sus propios términos, condiciones y vigencia.

### **DISPOSICIONES FINALES.**

---

1.ª La Comisión Paritaria para la vigencia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de representantes de ambas partes deberán ser conocidos en el mismo momento de la firma del Convenio.

2.ª Queda incluida en este Convenio la categoría de Operario Especializado que sustituye a la de Mozo y Mozo Especializado.

Definición: Es aquel que se dedica a trabajos sin constituir propiamente un oficio ni aplicar actividades de ventas, exige sin embargo, cierta práctica como hacer paquetes normales, actividades de enfardado y embolsado, reparto de paquetes, facturación de los mismos, transportes de mercancías dentro y fuera de la empresa y otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

3.ª Los atrasos producidos por el incremento de las tablas salariales y que no estén devengados por el retraso de la firma del Convenio, deberán ser abonados a los trabajadores dentro de un plazo máximo de tres (3) meses desde la publicación de este convenio.

4ª. Jubilaciones a los 64 años: las partes estiman como positivo, dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Por ello, las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, la utilización de este mecanismo cuyo requisito de puesta en marcha se establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente al cese por jubilación con contratos de igual naturaleza.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

### **GARANTIAS SINDICALES.**

---

El personal con una antigüedad de tres (3) meses salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá haber cumplido el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita a su empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente, en la que haya sido elegido o designado.

El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar plaza en la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en este plazo perderá el derecho al reingreso.

## **DERECHO DE INFORMACION.**

---

Las empresas deberán prestar a cada Central Sindical legalizada, con afiliados dentro de la misma, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para que los trabajadores y de un tamaño similar al que la empresa posea, para que aquélla pueda colocar en él toda la información que considere pertinente siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las Leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central, no permitiendo colocar información fuera del tablón.

## **DERECHO DE REUNION DE LOS TRABAJADORES.**

---

En tanto no sean regulados con carácter general los derechos de reunión de los trabajadores, las empresas facilitarán las Asambleas de los mismos en el centro de trabajo cuando sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplimenten los demás requisitos en las normas que rigen estas reuniones o que puedan establecerse.

Las Asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo y una vez concluida la jornada por la tarde, hasta un máximo de dos (2) horas a la semana.

Con excepción de lo anterior, las empresas aceptan que se pueda celebrar asambleas antes de concluir la jornada de trabajo y dentro de la misma sin pérdida de retribución en caso de declaración de quiebra o suspensión de pagos, y en caso de presentación de expedientes de regulación de empleo.

## **DECLARACION DE CUOTAS.**

---

Las Centrales Sindicales con afiliación en la empresa, podrán designar a un Delegado de Personal o a un miembro del Comité de Empresa para que cuide en el centro de trabajo, la recaudación de las cuotas se realizará fuera de las horas de trabajo, al finalizar la jornada. El mismo Delegado o Miembro de Comité designado por su Central para el cobro de las cuotas podrá ser portavoz de dicha central ante la empresa en aquellas cuestiones que puedan afectar a esta última.

## **HORAS SINDICALES.**

---

Los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un máximo de 25 horas mensuales para las labores propias de su función sindical, salvo que por imperativo legal le correspondiesen más horas.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de estudiar y pactar antes del 31 de Diciembre de 1999 la reforma de categorías profesionales que están en función de la edad.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Los atrasos de este Convenio, se abonarán por las empresas en el plazo de 4 meses desde su publicación en el B.O.B.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

---

### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Ordenanza.

En las materias no reguladas por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual transitoriamente mantendrá su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-99, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones o efectos, cualquiera que sea su clase.

### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

Los firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso irrevocable de que al vencimiento de su vigencia 31-12-99 el mismo se integrará en el ámbito del Convenio de Comercio en General de Vizcaya.

Dicha integración formalmente tendrá lugar en el año 2000 y para que se produzca, su ámbito funcional y territorial se integrará en el ámbito funcional y territorial del proceso de negociación del Convenio de Comercio en General de Vizcaya a negociar en el año 2000.

En consideración a la voluntad manifestada anteriormente por los firmantes de este Convenio Colectivo, se establecen las siguientes condiciones de absorción o unificación de este Convenio con el de Comercio en General, desde el 1-1-2000.

Primera. Una vez firmado el Convenio de Comercio en General para el año 2000, serán aplicables al colectivo de trabajadores y empresas de Comercio de Vidrio y Cerámica las condiciones generales del Convenio de Comercio en General, salvo las especificidades que para dicho colectivo se establezcan.

No obstante si los salarios del Convenio de Comercio en General fueran superiores a los de este Convenio, la diferencia se aplicará el 50% en el año 2000 y el otro 50% en el año 2001.

Segunda. No obstante lo anterior, hasta la firma del Convenio de Comercio en General del año 2000, en cuyo ámbito se integrará, en virtud del proceso de negociación que en su día se inicie, al colectivo de Comercio de Vidrio y Cerámica les serán aplicables las condiciones del Convenio de Comercio en General vigente, con las salvedades siguientes:

a) Desde el 1-1-2000 a los trabajadores con contrato vigente al día 31-12-99, les será de aplicación los salarios base que para su categoría profesional prevea el Convenio de Comercio en General aplicable desde esa fecha, sin perjuicio de lo previsto en la condición Primera.

Sin embargo en los casos en que el salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales del Convenio de Comercio de Vidrio y Cerámica, fuese superior al establecido por el Convenio de Comercio en General, se garantiza «ad personam» a los trabajadores afectados un plus convenio, no absorbible ni compensable, por la diferencia salarial.

b) Desde el 1-1-2000 a los trabajadores del colectivo de vidrio y cerámica contratados desde esa fecha, les será de aplicación los salarios previstos por el Convenio de Comercio en General vigente.

c) Para los trabajadores del colectivo de comercio de vidrio y cerámica con contrato de trabajo vigente al 31-12-99, se les mantiene «ad personam» los siguientes derechos:

Jubilación.

Cesando el trabajador al cumplir los 60 años de edad y a propuesta de la empresa opte por la jubilación, siempre que lleve 25 años de servicio en la misma, se le abonará por la empresa y por una sola vez, los importes correspondientes, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años: 10 meses.

A los 61 años: 8 meses.

A los 62 años: 6 meses.

A los 63 años: 4 meses.

A los 64 años: 2 meses.

A los 65 años: 1 mes.

Las bajas por jubilación, si se cubren, lo será por nuevo personal, prohibiéndose la contratación de jubilados de empresas u otros organismos.

d) Antigüedad.

Desde el 1-1-2000 al colectivo de trabajadores de vidrio y cerámica, les será aplicable lo dispuesto para esta materia por el Convenio de Comercio en General, salvo que el cuatrienio queda establecido en el valor de un 6% sobre el salario base aplicable.

## **TABLAS SALARIALES COMERCIO VIDRIO Y CERÁMICA.**

---

Categorías	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>Grupo I. Personal técnico titulado</i>						
Ingenieros y titulados	132.464	138.160	143.686	147.134	150.224	152.928
Titulado de grado medio	110.384	115.131	119.736	122.610	125.184	127.438
Ayudante técnico sanitario	110.384	115.131	119.736	122.610	125.184	127.438
<i>Grupo II. Persona Mercantil:</i>						
Director Comercial	147.174	153.502	159.642	163.473	166.906	169.910
Jefe de división	128.543	134.070	139.433	142.779	145.777	148.401
Jefe de persona, compras, ventas, Enc. Gral.	131.599	137.258	142.748	146.174	149.244	151.930
Jefe de sucursal	116.127	121.120	125.965	128.988	131.697	134.068
Jefe de almacén	115.005	119.950	124.748	127.742	130.425	132.773
Jefe de grupo	110.247	114.988	119.588	122.458	125.030	127.281
Encargado de establecimiento	116.037	121.027	125.868	128.889	131.596	133.965
Viajante	105.343	109.873	114.268	117.010	119.467	121.617
Corredor	96.772	100.933	104.970	107.489	109.746	111.721
Dependiente de 22 a 25 años	97.719	101.921	105.998	108.542	110.821	112.816
Dependiente de 22 a 25 años de antigüedad (1)	105.388	109.920	114.317	117.061	119.519	121.670
Dependiente mayor de 25 años (2)	105.388	109.920	114.317	117.061	119.519	121.670
Dependiente mayor	116.037	121.027	125.868	128.889	131.596	133.965
Ayudante	90.069	93.942	97.700	100.045	102.146	103.985
Aprendices y contrato en formación mayores de 18 años	60.570	62.700	64.920	66.630	68.040	69.270
Aprendices y contrato en formación menores de 18 años	40.020	41.430	50.220	59.130	68.040	69.270
<i>Grupo III. Personal Administrativo:</i>						
Director Administrativo	158.642	165.464	172.083	176.213	179.913	183.151
Jefe de división	138.845	144.815	150.608	154.223	157.462	160.296
Jefe Administrativo	123.698	129.017	134.178	137.398	140.283	142.808
Contable	112.113	116.934	121.611	124.530	127.145	129.434
Jefe de Sección	120.218	125.387	130.402	133.532	136.336	138.790
Oficial Administrativo	105.388	109.920	114.317	117.061	119.519	121.670
Auxiliar Administrativo	93.170	97.176	101.063	103.489	105.662	107.564
Auxiliar de caja de 18 a 22 años (3)	90.069	93.942	97.700	100.045	102.146	103.985
Aprendices y contrato en formación mayores de 18 años	60.570	62.700	64.920	66.630	68.040	69.270
Aprendices y contrato en formación menores de 18 años	40.020	41.430	50.220	59.130	69.040	69.270
Auxiliar caja de 22 a 25 años	99.553	103.834	107.987	110.579	112.901	114.933
<i>Grupo IV. Personal de Servicios y Actividades</i>						
Personal de oficio de 1.ª	112.113	116.934	121.611	124.530	127.145	129.434
Personal de oficio de 2.ª mayor de 25 años	104.642	109.142	113.508	116.232	118.673	120.809
Personal de oficio de 2.ª menor de 25 años (4)	96.145	100.279	104.290	106.793	109.036	110.999
Ayudante de oficio	91.561	95.498	99.318	101.702	103.838	105.707
Operario especializado mayor de 25 años	99.153	103.417	107.554	110.135	112.448	114.472
Operario especializado menor de 25 años (5)	90.069	93.942	97.700	100.045	102.146	103.985
Operario de 16 a 17 años (6)	62.412	65.096	67.700	69.325	70.781	72.055
<i>Grupo V:</i>						
Cobrador	90.069	93.942	97.700	100.045	102.146	103.985
Vigilante, ordenanza, limpiadora, etc.	89.916	93.782	97.533	99.874	101.971	103.806
Personal de limpieza por horas	626	653	679	695	710	723
Aprendices y contrato en formación mayores de 18 años	60.570	62.700	64.920	66.630	68.040	69.270
Aprendices y contrato en formación menores de 18 años	40.020	41.430	50.220	59.130	68.040	69.270

- (1) Los dependientes de 22 a 25 años al alcanzar una antigüedad en la empresa de 3 años, comenzarán a percibir el salario del dependiente mayor de 25 años.
- (2) Los dependientes casados mayores de 25 años, percibirán la misma retribución que el dependiente mayor, siempre y cuando sean cabezas de familia.
- (3) Los auxiliares de caja de 18 a 22 años, al alcanzar una antigüedad en la empresa de 3 años, comenzarán a percibir el salario del auxiliar de caja de 22 a 25 años.
- (4) El profesional de oficio de 2.ª menor de 25 años al alcanzar una antigüedad en la empresa de 3 años comenzará a percibir el salario del profesional de oficio de 2.ª mayor de 25 años.
- (5) El operario especializado menor de 25 años, al alcanzar una antigüedad en la empresa de 3 años, comenzará a percibir el salario del operario especializado mayor de 25 años.
- (6) Es aquél que se dedica a trabajos cuya finalidad es aprender a ser operario especializado.