



# Convenio Colectivo Industria de La Cerámica de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000225011981	ACTUALIZACIÓN	2002/08/08
VIGENCIA	2001/01/01 — 2003/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 148		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-ceramica-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-ceramica-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industria De La Cerámica. Última actualización a: 08-08-2002 Vigencia de: 01-01-2001 a 31-12-2003. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOG 148.

## Convenio

## Índice

### CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 148, 08-08-2002)

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Industria de la Cerámica», (Código de Convenio Número 2000225), de ámbito provincial, y del Acuerdo sobre aportaciones de empresas y trabajadores de dicho sector a la EPSV-Geroa, recibidos en esta Delegación Territorial con fecha 12 de julio de 2002, suscrito por ADEGI, en representación de los empresarios, y las centrales sindicales ELA, LAB, UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores el día 28 de junio del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-95), en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81 de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto 44/2002, de 12 de febrero (publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 20 de febrero) por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,



ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 19 de julio de 2002.- La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

## **CAPITULO I.- AMBITO**

---

### **Artículo 1.º Ambito de aplicación.**

El presente Convenio tiene como ámbito el Territorio Histórico de Gipuzkoa y afectará a las empresas situadas en la provincia de Gipuzkoa o que desarrollen sus actividades en la misma. Estas actividades son:

I. Fabricación de materiales refractarios que comprende:

a)Ordinario. Aluminoso, silíceo y sílicoaluminoso.

b)Especial. Bauxita, carborondum, magnesita, cromita, dolomítico, carbones refractarios, grafito, aislante refractario y corindones.

II. Fabricación de materiales de «gres», que comprende:

a)Ordinario. Vasjería, tubería y arquitectónico.

b)Fino. Térmico, electrotécnico, químico y artístico.

c)Mosaico y baldosín de «gres».

III. Fabricación de productos abrasivos.

IV. Fabricación y manufactura de cerámica en general, que comprende:

a)Alfarería. Vidriada y sin vidriar.

b)Loza ordinaria. Sanitaria y de uso doméstico.

c)Loza mayólica.

d)Loza feldespática. Sanitaria y de uso doméstico.

e)Porcelana. Industrial, aislante, en productos electrotécnicos, sanitaria, en que se incluye el «gres»; porcelana doméstica y artística.

f)Talleres de decoración.

g)Esteatita.

h)Teja vidriada, baldosín vidriado y sin vidriar.



V. Fabricación de azulejos corrientes y artístico.

VI. Fabricación de lija y esmeril.

VII. Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas.

Tienen este carácter los talleres y explotaciones, obras y servicios de toda índole en que no se persiga un lucro directo, por estar limitada a secundar y facilitar las actividades principalmente ejercidas por la Empresa.

El simple comercio de los productos cerámicos, cuando se ejerza con carácter exclusivo o con independencia de la fabricación y manufactura, queda excluido de este Convenio.

### **Artículo 2.º Ambito Temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el uno de enero del 2001 hasta el 31 de diciembre del 2003. No obstante las cláusulas del mismo sólo tendrán efecto retroactivo a partir del uno de enero del 2002. Así mismo, para algunos artículos se podrá establecer expresamente una vigencia distinta. Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año si ninguna de las partes no lo denuncia con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de expiración.

### **Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas existentes en cuanto aquéllas superen en conjunto las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

### **Artículo 4.º Absorción y Compensación.**

Las condiciones fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que se determinan en este Convenio.

## **CAPITULO II.- RETRIBUCIONES**

---

### **Artículo 5.º Salarios de Convenio.**

Se consideran Salarios de Convenio los que figuran como salario mensual en las tablas salariales anexas.

Para el periodo 01.01.2001 al 31.12.2001, las tablas salariales se han elaborado incrementándose las tablas existentes a 31 de diciembre del 2000 en un 4,5% y son las establecidas en el Anexo I.

Para el periodo 01.01.2002 al 31.12.2002, las tablas salariales se han elaborado incrementándose las tablas



existentes a 31 de diciembre del 2001 en un 2,95% y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 10.º sobre Antigüedad.

Para el periodo 01.01.2003 al 31.12.2003, las tablas salariales existentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán en el equivalente al 125% del IPC del 2002 menos 0,25 puntos y teniendo también en cuenta lo dispuesto en el artículo 10.º

## **Artículo 6.º Salario Convenio.**

Salario Base: Se considera salario base de Convenio el que figura como tal en la columna A de la tabla salarial anexa.

Plus de Convenio: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la columna B de la tabla salarial. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

## **Artículo 7.º Carencia de Incentivo.**

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por concepto de carencia de incentivos una cantidad que se determina para cada categoría profesional en la columna C de la tabla mencionada. Dicha cantidad se abonará por día de trabajo.

Esta columna representa un 15% de la suma de las columnas A+B.

## **Artículo 8.º Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**

El personal afectado por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, deberá percibir una bonificación del 20%, 25% y 30% según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario base de la columna A, y se aplicará con efectos retroactivos desde la fecha de la presentación de la solicitud en la Delegación de Trabajo.

En cada caso se verán las posibilidades de evitar totalmente las circunstancias que se contemplan en este artículo con los medios técnicos y medios de protección que pudieran existir. No obstante, y para el caso de que fuera imposible, por los medios citados, evitar las circunstancias antedichas, podrían contemplarse soluciones distintas, tales como, minoración en la permanencia en el puesto afectado, minoración en la jornada, rotación de puesto, etc., siempre que éstas fueran determinadas mediante Resolución del Organismo competente.

Este plus no podrá ser absorbido por ningún otro concepto, salvo que en el salario pactado entre las partes, ya se hubiera tenido en cuenta esta/s circunstancia/s.



## **Artículo 9.º Trabajo nocturno.**

Se abonará por este concepto de trabajo nocturno un Plus del 25% del salario base de la columna A más Antigüedad Consolidada.

Este Plus no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto, salvo que en el salario pactado entre las partes, ya se hubiera tenido en cuenta esta circunstancia.

## **Artículo 10.º Antigüedad.**

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Esta supresión tendrá como contrapartida:

Primero. Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cantidad por el concepto de antigüedad, mantendrán y consolidarán, como complemento ad personam, no absorbible ni compensable, los importes a los que tuvieren derecho por el complemento de antigüedad, al 30 de junio del año 2002, a los que se añadirá, en su caso, la parte proporcional de la antigüedad que estuviese en periodo inmediato de generación, parte proporcional que se determinará por meses completos mediante la elevación a la mensualidad de la fracción de mes. La antigüedad consolidada se calculará tomando como base los criterios establecidos en el Convenio 1999-2000.

Estas cantidades recibirán la denominación de «Antigüedad Consolidada» en los recibos de salario y no tendrán en el futuro incremento por concepto alguno.

Segundo. En compensación por la supresión de la antigüedad, todos los trabajadores percibirán el equivalente al 6%, calculado sobre la columna «Anualizado» correspondiente al año 2002, no siendo la misma ni absorbida ni compensada por ningún otro concepto, aplicándose dicha cantidad de la siguiente manera:

El 6% mencionado se calculará por cada categoría sobre la cantidad establecida en la columna «Anualizado» del año 2002 establecida en Convenio. El resultado se dividirá por cuatro para ser aplicadas las cantidades resultantes durante los años 2002, 2003, 2004 y 2005.

Para los años 2002, 2003, 2004 y 2005, a uno de enero de cada uno de los mismos, la cantidad que haya resultado en aplicación de lo establecido en el apartado anterior, se añadirá al salario convenio por categoría en el concepto «Salario Base», de tal manera que los incrementos salariales pactados o que se pacten se aplicarán una vez adicionadas las citadas cantidades, salvo para el año 2002 en el que se ha aplicado esta compensación una vez calculadas las tablas salariales para dicho año.

Al objeto de facilitar la aplicación de lo expuesto, las cantidades que anualmente vayan a ser adicionadas al Salario Base (columna A) son las del Anexo II, salvo lo expuesto excepcionalmente en la Disposición Adicional Primera.



## **Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose sobre la suma de las columnas A y B más la Antigüedad Consolidada.

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

La empresa solamente abonará el 25% de la cantidad señalada en este artículo en los días de gratificación que correspondan a períodos de Incapacidad Transitoria derivada de cualquier contingencia.

La paga de Verano se abonará en la fecha habitual en cada empresa.

La paga de Navidad se abonará antes del 20 de diciembre.

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse por mutuo acuerdo.

## **Artículo 12.º Horas extras.**

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales E.L.A., CC.OO, U.G.T. y L.A.B., con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.



Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c).

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

### **Artículo 13.º Participación en Beneficios.**

Dentro del primer trimestre de cada año, las empresas incluidas en el presente Convenio, vendrán obligadas a satisfacer a sus trabajadores, por este concepto, el 6% del salario de la columna A más Antigüedad Consolidada, devengado en el año anterior, que corresponda a cada trabajador. La participación en beneficios podrá ser prorrateada de común acuerdo entre el trabajador o sus representantes y la empresa.

### **Artículo 14.º Aspirantes y Pinches.**

El período de formación de aspirantes y pinches no excederá, a efectos salariales de un año.

### **Artículo 15.º Personal con capacidad disminuida.**

Por lo que respecta al personal con capacidad disminuida, declarada por los organismos competentes, y en el caso de que haya sido cambiado de puesto de trabajo, se respetará la retribución que viniese percibiendo durante un período mínimo de tres meses de adaptación, sin ningún tipo de absorción por tal hecho, rigiéndose en lo sucesivo por las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.



## **Artículo 16.º Maternidad.**

Las empresas garantizarán a las trabajadoras durante el período máximo de licencia por maternidad hasta el 100% de la base reguladora de esta prestación. Dicha licencia será de 6 semanas antes del parto y 10 después del mismo, siendo las primeras, a voluntad de la trabajadora, acumulables a las 10 postnatales.

Toda mujer embarazada, previo informe médico de la empresa o del especialista si aquél no existiera, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. Los trabajadores designados para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Al término de la excedencia la trabajadora será reincorporada a su puesto de trabajo con efecto inmediato.

## **Artículo 17.º Pago de Nóminas.**

Las empresas podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos anticipos en el plazo de diez días, de hasta el 90% del salario devengado. Estos pagos podrán efectuarse a través de entidades de Ahorro o Bancarias.

Las empresas o los trabajadores, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior, pactándose entre las partes la designación de las entidades bancarias o de ahorro.

Los trabajadores entenderán percibidos sus salarios cuando estén abonados en cuenta. Si el abono en cuenta no se realiza, por causas imputables a la empresa, dentro del plazo establecido en los acuerdos entre ésta y los trabajadores, obligará a las empresas a facilitar a los trabajadores un período de una hora para el cobro de los salarios.

## **Artículo 18.º Plus de Transporte.**

Los pluses de transporte se regularán por las disposiciones legales en la materia, con la salvedad de que los abonos se harán sobre la totalidad del recorrido.

a) Caso de existir transporte público, se abonarán, tantos viajes como sea necesario, y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de no existir transporte público, se abonará el precio del billete del transporte público que más se asemeje el recorrido y la zona concreta.



c) Caso de hacer uso de vehículo propio, el trabajador percibirá el precio del billete del transporte público, conforme a lo dispuesto en el apartado a) de este artículo.

d) Este plus de transporte sustituye al plus de distancia.

## **Artículo 19.º Salidas, Dietas y Viajes.**

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o taller, y que les impidan efectuar comidas o pernoctaciones en su domicilio, percibirán por este concepto y durante el año 2002 las siguientes cantidades:

Desplazamiento de hasta 3 días: 43,23 euros/día.

Desplazamiento de más de 3 días: 38,90 euros/día.

Desplazamiento en el mismo día:

- Comida: 15,00 euros.

- Cena: 15,00 euros.

- Desayuno: 2,37 euros.

Kilometraje: 0,26 euros.

Para el año 2003, estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el establecido para las tablas salariales para dicho año.

## **CAPITULO III.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

---

### **Artículo 20.º Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.734 horas de presencia para el año 2002 y 1.718 horas para el año 2003. Se computarán dentro de las mismas 15 minutos de descanso por cada día de trabajo, siendo de aplicación para todos los trabajadores y todas las empresas obligadas por este Convenio.

El tiempo de descanso que exceda de los 15 minutos podrá ser absorbido por la jornada establecida en el párrafo anterior, debiendo negociarse en las empresas la forma de hacerlo.

Los trabajadores con una jornada anual inferior a la señalada en este Convenio, verán respetadas el número de horas de trabajo, en cómputo anual que tenían establecidas.

### **Artículo 21.º Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta



días naturales, de los que veintiséis serán laborables. Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo en el momento de su disfrute. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirán con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores. En el caso de que se tomaran las vacaciones en marzo, febrero y enero respectivamente.

Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a: Horas extraordinarias, participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias, plus familiar, plus de distancia, transporte y dietas.

No obstante lo señalado se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa para los trabajadores.

Aquellas empresas que tengan establecida su jornada de lunes a viernes, los sábados se computarán como día de trabajo a estos efectos.

En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Laboral Transitoria, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

## **Artículo 22.º Licencias.**

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala en este artículo.

Las empresas concederán licencias retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción, salvo la prima por carencia de incentivo establecido en el Convenio que sí se incluye. Estas licencias se concederán, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en la Ley de Relaciones Laborales, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 20 días naturales. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de cónyuge o nacimiento de hijo reconocido: 3 días naturales que incluyen 2 hábiles.

c) Por enfermedad grave de cónyuge, compañero(a), hijos, padres y padres políticos, ampliándose asimismo para los hermanos: 3 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

A efectos de estas licencias se entenderá por enfermedad grave, además de aquéllas conceptuadas expresamente como tales por el facultativo, las que exijan hospitalización con dos días de internamiento continuado.

El disfrute de la licencia retribuida por enfermedad grave no debe realizarse obligatoriamente desde el momento inicial en que se produzca el hecho causante, sino que puede tomarse durante el período en que el enfermo se encuentre en situación de gravedad.

d) Por muerte de cónyuge, compañero(a), hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales. Esta



licencia no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencias por matrimonio del trabajador.

e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.

Para el disfrute de las licencias de los apartados d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

f) En los casos b), c), d) y e), si hubiese desplazamiento superior a 150 kms. se ampliará en 3 días naturales.

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

h) Las mujeres trabajadoras durante el período de lactancia (hasta 9 meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en fracciones de media hora, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

No obstante lo señalado se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa para los trabajadores.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria en las condiciones previstas en el artículo 26.º de la Ley de Relaciones Laborales y Disposiciones concordantes.

## **Artículo 23.º Calendario Laboral.**

La Dirección de la Empresa expondrá en el tablón de anuncios el calendario laboral que reflejará la duración máxima de la jornada diaria, mensual y anual, además de señalar el periodo vacacional, festivos, descansos semanales, grupo de trabajo a turnos, etc. Dicho calendario deberá ser confeccionado en un plazo máximo de 30 días a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa del Calendario de Días Festivos Oficiales en la Provincia de Gipuzkoa.

Las empresas podrán establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año siempre y cuando establezcan un calendario en los términos previstos en el párrafo anterior. Sobre los calendarios establecidos, la Dirección de la empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias y sin que la compensación de lugar a jornadas inferiores a 7 horas. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de 72 horas.



La empresa establecerá, de común acuerdo con el trabajador, las fechas de recuperación o compensación dentro de los 15 días siguientes a la modificación realizada, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio. En caso de desacuerdo cada una de las partes decidirá sobre el 50%, respectivamente, de las horas a recuperar o compensar.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberán efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

## **CAPITULO IV.- CONTRATACION**

---

### **Artículo 24.º Contratos Eventuales.**

Al amparo de lo establecido en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se hayan formalizado a partir del 3 de marzo de 2001 y se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los celebrados a partir de dicha fecha, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un período de dieciséis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los Contratos Eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

### **Artículo 25.º Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Técnicos titulados: Dos meses.
- b) Técnicos no titulados: Dos meses.
- c) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- d) Administrativos: Un mes.
- e) Subalternos: Quince días.
- f) Obreros: Quince días.



El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

## **Artículo 26.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

1.º Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal.

2.º Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

3.º Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente Acuerdo.

## **CAPITULO V.- REGULACION DE EMPLEO**

---

### **Artículo 27.º Expedientes de Regulación de Empleo.**

En el caso de que se produzca la rescisión de los contratos de trabajo, como consecuencia de la iniciación de un expediente de regulación de empleo en la Delegación de Trabajo, y siempre que dicho expediente fuera acompañado por el acuerdo de los trabajadores, la empresa indemnizará al trabajador que vea rescindido su contrato de trabajo, con una indemnización de mes y medio por cada año de servicio en la empresa, con un tope de 12 años.

## **CAPITULO VI.- VARIOS**

---

### **Artículo 28.º Prendas de trabajo.**

Las empresas entregarán al personal obrero y subalterno un buzo y un par de botas de seguridad cada año. No obstante dicho número será aumentado en casos particularmente relacionados con los puestos de trabajo; en



caso de discrepancia, el Comité de Empresa lo resolverá de acuerdo con la Empresa.

## **Artículo 29.º Vigilancia de la salud.**

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (Incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los Servicios Médicos, Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos acreditados en su caso.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades médicas (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser obligatoria, especialmente, en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa del interesado) y sin discriminación. Esta vigilancia deberá de efectuarse, sin exclusión, a todos los trabajadores previamente a su incorporación a la Empresa, a un nuevo puesto de trabajo o después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario, los representantes de los trabajadores y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán puntualmente 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.

Dichas revisiones deberán acomodarse a la mejor organización del trabajo, debiendo gestionarse por las Empresas y los representantes legales de los trabajadores, las fechas anuales de dichos reconocimientos.

## **Artículo 30.º Prohibición de discriminación en razón de sexo, edad, etc. y respeto a la vida privada.**

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, edad, categoría, etc. de los trabajadores en materia salarial, promoción, ascensos, trato social, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupen puestos de trabajo similares en una misma empresa, en razón de sexo o edad. Ningún trabajador será sancionado por razones ajenas a los deberes y obligaciones inherentes a la relación laboral.

El Comité de Empresa y la Sección Sindical, en su caso, serán informados de los criterios de selección, etc., para garantizar que no existe discriminación.



## **Artículo 31.º Bilingüismo.**

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en euskara y castellano.

Para aquellos trabajadores que deseen cursar estudios en Euskara en centros reconocidos, las empresas abonarán la matrícula y mensualidades u optarán por facilitar locales, o cualquier otro acuerdo compensatorio en los mismos términos para el seno de la empresa.

En cualquiera de los casos los beneficiarios deberán justificar la asistencia y demostrar el aprovechamiento suficiente de los citados cursos.

## **Artículo 32.º Indemnizaciones por Fallecimiento.**

1. Aquellos trabajadores, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo o una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de indemnización en la cuantía de 81.000,00 euros.

2. Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

3. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

4. Lo acordado en el presente artículo comenzará a regir a los 15 días contados a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

## **CAPITULO VII.- DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA**

---

### **SECCION 1.ª De los Delegados y Secciones Sindicales**



## **Artículo 33.º Constitución de Secciones Sindicales.**

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

## **Artículo 34.º Garantías.**

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical a la que pertenezca, la cual podrá emitir su informe sobre las mismas.
- b) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa, fuera de horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá acudir previa notificación y autorización de la Empresa, un responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de cada Empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

## **Artículo 35.º Horas retribuidas.**

Con independencia de lo regulado para los Comités de Empresa, quedan reconocidas las Secciones Sindicales de Empresa. Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa de más de 20 trabajadores, disfrutarán para el ejercicio de su actividad sindical, un máximo de 15 horas mensuales retribuidas a Salario Real, siempre que dichas Secciones Sindicales cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tratarse de Centrales Sindicales legalizadas.
- b) Que dichas Secciones Sindicales agrupen a un mínimo de trabajadores de la plantilla de la empresa, que represente el siguiente porcentaje:
  - Empresas de 20 a 50 trabajadores: 20%.
  - Empresas de 51 a 75 trabajadores: 15%.
  - Empresas de 76 a 200 trabajadores: 12%.
  - Empresas de más de 200 trabajadores: 8%.

En las empresas de más de 100 trabajadores, las Centrales Sindicales legalizadas que hubieran obtenido como mínimo el 5% de los votos, tendrán derecho a un Delegado Sindical con las mismas garantías que se señalan en este artículo.

Las Secciones Sindicales debidamente reconocidas tendrán derecho a 4 horas retribuidas fuera de horas de trabajo. Dichas horas tendrán una retribución de 9,40 euros durante 2002. Para el año 2003 se incrementará en



el 125% del I.P.C. de 2002.

Para la utilización de estas horas, los Delegados y Secciones Sindicales, deberán comunicarlo previamente a la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 36.º Excedencias.**

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

### **Artículo 37.º Derecho a la información.**

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los Delegados de Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 37.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

## **SECCION 2.ª De los Delegados de Personal y Comités de Empresa**

### **Artículo 38.º Horas retribuidas.**

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa serán los órganos de representación de los trabajadores. No obstante la composición y garantías que la ley señala, tendrán derecho a las siguientes horas retribuidas para la actividad sindical:

- Empresas hasta 30 trabajadores: 20 horas/mes.
- Empresas de 31 a 75 trabajadores: 30 horas/mes.
- Empresas de 76 en adelante trabajadores: 40 horas/mes.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma.

Las horas de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.



c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

### **Artículo 39.º Funciones.**

Serán funciones del Delegado de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

d) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

e) Intervenir en las modificaciones de las categorías profesionales.

### **Artículo 40.º Derecho a la información.**

Los Comités de Empresa participarán con carácter informativo en las admisiones de personal de nuevo ingreso.

Las empresas facilitarán al Delegado de Personal o Comité de Empresa información trimestral acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros de Comité de Empresa o el Delegado de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la empresa.



## **Artículo 41.º Medidas disciplinarias.**

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

## **SECCION 3.ª Garantías y normas comunes a Delegados Sindicales, Delegados de Personal y Comités de Empresa**

### **Artículo 42.º Garantías comunes.**

Los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, fuera de horas de trabajo. Esta garantía se extiende a los afiliados de las Secciones Sindicales.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves, y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación:

- En caso de miembros del Comité de Empresa a dicho Comité.
- En caso de Delegados de las Secciones Sindicales al Sindicato Local o Provincial al que pertenezcan.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter de vinculante, y la empresa podrá adoptar sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

d) A disponer de un máximo de 12 días al año de licencia no retribuida para el ejercicio de su actividad sindical. Para el disfrute de estas licencias será preceptiva la comunicación a la Dirección de la empresa con un plazo mínimo de 24 horas si se utilizase un sólo día o de 48 horas si fuese más de un día de licencia el utilizado.

### **Artículo 43.º Normas para el ejercicio de la actividad sindical.**

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo a la Dirección de la empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de horas de trabajo.



Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

#### **Artículo 44.º Asambleas retribuidas.**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 7 horas, durante la vigencia de este Convenio. A dichas asambleas podrán acudir todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. La duración mínima de cada asamblea será de media hora.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del Día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre la suma de las columnas A + B + Antigüedad Consolidada.

#### **Artículo 45.º Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.**

A los delegados Sindicales que participen en las negociaciones de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### **Artículo 46.º Información sobre contratación.**

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

## **CAPITULO VIII.- LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS**

---

### **Artículo 47.º Legislación Complementaria.**

En todo lo no regulado expresamente por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación Laboral de general aplicación.

### **Artículo 48.º Cláusula de inaplicación salarial.**

Las condiciones salariales o régimen salarial establecido en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a éstos la documentación precisa (balances, cuentas de resultado, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso lo establecido en los párrafos anteriores solo se circunscribirá al régimen salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio, o de sus respectivas revisiones, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, el asunto será sometido a la Comisión Mixta de Convenio a la que las partes remitirán la documentación que estimen oportuna para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación no fuese suficiente para dictaminar se dirigirá a las partes solicitando la información que precise.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El presente artículo y el procedimiento en él contemplado, tendrán, de conformidad con lo señalado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vigencia improrrogable hasta el 31 de diciembre de 1998.

### **Artículo 49.º Comisión Mixta.**

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios firmantes del convenio, y que tendrá su domicilio a efecto de comunicaciones en la C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en el artículo 49.º del presente Convenio, serán solventadas a través del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO, publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 del 3 de julio de 1990.

### **Artículo 50.º Comisión de Formación Profesional.**

Ambas partes reconociendo el derecho y deber de empresas y trabajadores a la formación permanente y reciclaje, para atender a la actualización, recualificación y promoción de los trabajadores, constituirán una Comisión de Formación Profesional encargada de estudiar y establecer las normas de actuación de los representantes sindicales y Empresas, para la planificación y desarrollo de programas y cursos de formación tanto internos como externos a la Empresa, así como incorporar al sector los acuerdos que puedan adoptarse en ámbitos superiores.

### **Artículo 51.º Resolución de Conflictos Colectivos.**

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el PRECO con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.



## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.**

---

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de enero de 2002, del 3% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,5% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,5% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2003, del 3,5% de la misma Base de Cotización, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2004, del 4% de la misma Base de Cotización, del que un 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2005, del 4,5% de la misma Base de Cotización, del que un 2,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 2,25% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

## **CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA.**

---

- Primera:

En el caso de que durante los años 2004 y 2005 pudieran aplicarse los porcentajes establecidos (teniendo en cuenta que a la fecha de la firma de este convenio no puede superarse la aportación total del 3,5%, es decir un 1,75% por cada parte), las cantidades a aplicar como compensación por la supresión de la antigüedad establecidas en el Anexo II en aplicación del artículo 10.º, serán inferiores y serán las establecidas en el Anexo III.

En cualquier caso, las partes firmantes se comprometen a intentar que este coste (el de GEROA) pueda ser detráido de los incrementos salariales que se pacten sin necesidad de hacerlo de las cantidades pactadas y expresadas en el Anexo II.

- Segunda:

En el caso de que la barrera del 3,5% no pudiera superarse durante los años 2004 o 2005, la salvaguarda primera no sería de aplicación pero lo establecido como aportaciones a GEROA para estos dos años no tendrán efecto alguno.



## **TABLAS SALARIALES.**

---

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

## **ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO SOBRE APORTACIONES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA CERÁMICA DE GIPUZKOA A LA ENTIDAD DE PREVISION SOCIAL VOLUNTARIA GEROA.**

---

En Donostia-San Sebastián, a 28 de junio de 2002, en la sede de ADEGI se reúnen por la representación de los trabajadores Juan Carlos Guerrero, Txema Balda, Femando Sánchez, Mike1 Arruabarrena, Pedro Alcántara, Ernesto González, Mike1 Olazábal y Aritz Imaz (ELA-STV); Juantxo Latasa (LAB); José Luis Martín y Ramón Gamón (UGT); Carlos González (CC.OO.); y por la representación empresarial Clemente Tobalina, Txema Sarasola, Jesús Guerricagoitia, Ramón Subijana y Juan Ramón Apezetxea que componen la Comisión Negociadora del Acuerdo que debe fijar las aportaciones de empresas y trabajadores del sector de la Cerámica de Gipuzkoa a la EPSV Geroa, inscrita en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi con número 178-G. La representación empresarial compuesta por y las Centrales Sindicales ELA-STV, UGT y LAB acuerdan:

1.º Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de empresas y trabajadores del sector de la industria de la cerámica de Gipuzkoa.

Por ello, su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 1.º «Ambito de aplicación» del vigente Convenio Colectivo para la Industria de la Cerámica de Gipuzkoa 2001-2003, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo –y sus trabajadores– que se dediquen a la referida actividad de la industria de la cerámica incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

2.º Establecer, en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, con carácter obligatorio para las empresas y trabajadores afectados, que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social de Geroa será:

A partir del 1 de enero de 2002, del 3% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,5% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,5% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2003, del 3,5% de la misma Base de Cotización, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2004, del 4% de la misma Base de Cotización, del que un 2% correrá a cargo del



trabajador y el otro 2% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2005, del 4,5% de la misma Base de Cotización, del que un 2,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 2,25% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que descontarán el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

3.º En el caso de que las aportaciones establecidas para el 2004 y 2005 no fueran posibles debido a que los porcentajes superaran el límite posible de aportaciones a GEROA, las mismas quedarían sin efecto.

4.º Manifestar que los presentes acuerdos tienen el carácter de «acuerdos sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y que las organizaciones firmantes ostentan la representación exigida en dicho artículo.

5.º Solicitar a la Autoridad Laboral el depósito y registro de los referidos Acuerdos y su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en la ciudad y fecha mencionadas.

#### CORRECCIÓN DE ERRORES (BOG Número 222, 22-11-2002)

Corrección de errores en anuncio publicado en BOG de 08-08-02, relativo al convenio colectivo de «Industria de la Cerámica»

Habiéndose observado error en la publicación efectuada en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 148 de 8 de agosto de 2002, correspondiente al texto del convenio colectivo de «Industria de la Cerámica», de Gipuzkoa, procede la rectificación según el detalle siguiente:

Convenio Colectivo de Industria de la Cerámica de Gipuzkoa.

- Pág. 14279:

Donde dice:

ELA, LAB, UGT y CC.OO

Debe decir:

ELA, LAB y CC.OO.

Lo que se publica para general conocimiento.

Donostia-San Sebastián, a 12 de noviembre de 2002.- La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain

#### REVISIÓN SALARIAL (BOG de 26 de febrero de 2003)

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49



[datagest@serviconvenios.com](mailto:datagest@serviconvenios.com)

## REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 58, 30-03-2005)

RESOLUCION de 11 de marzo de 2005, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de las adecuaciones de las tablas salariales para 2004 y 2005 del Convenio Colectivo de Industria de Cerámica de 2001-03 (código de convenio n.º 2000225).

### ANTECEDENTES

Primero: El día 28 de febrero de 2005 la comisión negociadora del convenio colectivo de Industria de Cerámica (código convenio n.º 2000225) ha presentado las adecuaciones de las tablas salariales para 2004 y 2005, prevista en el art. 10 del convenio.

Segundo: La vigencia de dichas adecuaciones de las tablas salariales se establecen del 1 de enero de 2004 y del 1 de enero de 2005 respectivamente.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (Boletín Oficial del País Vasco de 20-2-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

### RESUELVO

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Tercero: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 11 de marzo de 2005.- La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

ACTA DE REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE LA CERAMICA DE GIPUZKOA 2004-2005



En Donostia-San Sebastián, el día 24 de febrero de 2005, se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y Asociación Empresarial que forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industria de la Cerámica de Gipuzkoa: Iñigo Balzola (ELA-STV), Carlos González (CC.OO.) y Juan Ramón Apezetxea y Jaione Zubizarreta (ADEGI), y acuerdan:

1.º Actualizar Tablas Salariales para 2004 y 2005.

Las Tablas para el 2004 se han elaborado incrementando las vigentes al 31.12.2003 en las cantidades recogidas en el anexo II como contrapartida a la supresión del concepto antigüedad en los términos establecidos en el artículo 10.º del citado Convenio.

Las Tablas para el 2005 se han elaborado incrementando las vigentes al 31.12.2004 en las cantidades recogidas en el anexo II como contrapartida a la supresión del concepto antigüedad en los términos establecidos en el artículo 10.º del citado Convenio.

Las tablas resultantes se adjuntan a la presente acta y son de aplicación con efectos desde el uno de enero del 2004 y uno de enero de 2005 respectivamente.

2.º Con la actualización de las tablas salariales en los términos contemplados, se da por terminada la contraprestación derivada de la aplicación del artículo 10.º del Convenio Colectivo de la Industria de la Cerámica de Gipuzkoa por la cual se suprime del convenio el plus de antigüedad.

3.º Solicitar de la Autoridad Laboral la inscripción, registro y publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados.



**ZERAMIKA HITZARMEKO TAULAK 2004**  
**TABLAS CONVENIO DE CERAMICA 2004**

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Urtekoa</i>
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Anualizado</i>
<b>Teknikari tituludunak / Técnicos titulados</b>				
Injeneruak / Ingenieros	30,23	46,97	11,58	33.943,27
Lizentziatuak / Licenciados	28,09	43,68	10,77	31.555,90
Laguntzaile Teknikoak eta OLT / Aytes.Técnicos y ATS	26,20	40,77	10,05	29.444,48
Praktikanteak / Practicantes	15,77	24,54	6,05	17.723,20
Maisu industriariak / Maestros industri.	19,87	30,89	7,61	22.316,34
<b>Titulurik gabeko teknikariak / Técnicos no titulados</b>				
Fabrikazioko burua / Jefe de fabricación	26,20	40,77	10,05	29.444,48
Arduradun Nagusia / Encargado general	21,31	33,16	8,17	23.947,43
Sekzioko arduraduna / Encargado de sección	17,60	27,40	6,75	19.783,65
Tailerreko arduraduna / Encargado de taller	16,70	25,95	6,40	18.753,00
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. <sup>a</sup>	16,70	25,95	6,40	18.753,00
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. <sup>a</sup>	15,77	24,54	6,05	17.723,20
Kalkatzailea / Calcador	15,09	23,46	5,78	16.948,41
Laborategiko laguntzailea / Auxiliar de laboratorio	14,44	22,47	5,54	16.228,41
1. mailako analista / Analista de 1. <sup>a</sup>	14,44	22,47	5,54	16.228,41
2. mailako analista / Analista de 2. <sup>a</sup>	13,85	21,56	5,31	15.567,16
<b>Administrariak / Administrativos</b>				
1. mailako burua / Jefe de 1. <sup>a</sup>	21,36	33,21	8,19	23.993,88
2. mailako burua / Jefe de 2. <sup>a</sup>	19,87	30,89	7,61	22.316,34
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	16,70	25,95	6,40	18.753,00
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	15,77	24,54	6,05	17.723,20



Laguntzailea / Auxiliar	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Izangaiak / Aspirantes	12,04	18,75	4,62	13.536,65
<b>Menpekoak / Subalternos</b>				
Zerrendagilea / Listero	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Biltegizaina / Almacenero	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Taldeko langilezaina / Capataz de cuadrilla	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Jagolea / Vigilante	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Atezaina / Portero	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Ordenantza kobratzaileak / Ordenanzas Cobradores	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Titulurik gabeko erizainak / Sanitarios no titulados	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Mandataria / Botones o Recadero	14,44	22,47	5,54	16.228,41
<b>Beharginak / Operarios</b>				
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	15,77	24,54	6,05	17.723,20
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	15,09	23,46	5,78	16.948,41
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. <sup>a</sup>	14,75	22,94	5,65	16.569,69
1. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 1. <sup>a</sup>	14,44	22,47	5,54	16.228,41
2. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 2. <sup>a</sup>	13,85	21,56	5,31	15.567,16
Peoi arrunta / Peón ordinario	13,85	21,56	5,31	15.567,16
Pintxeak / Pinches	12,04	18,75	4,62	13.536,65
Heziketakoak / Formación	12,04	18,75	4,62	13.536,65
<b>Portzelana elektronikoaren saila / Sección Porcel. Electrónica</b>				
1. mailako tornularia / Tomero a mano alzada 1. <sup>a</sup>	15,77	24,54	6,05	17.723,20
2. mailako tornularia / Tomero a mano alzada 2. <sup>a</sup>	15,09	23,46	5,78	16.948,41
3. mailako tornularia / Tomero a mano alzada 3. <sup>a</sup>	14,44	22,47	5,54	16.228,41
Garbitzaileak, orduka / Personal limpieza por horas	XI mailarekin parekatua Equiparado al nivel XI			



**ZERAMIKA HITZARMEKO TAULAK 2005**  
**TABLAS CONVENIO DE CERAMICA 2005**

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Urtekoa</i>
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Anualizado</i>
<b>Teknikari tituludunak / Técnicos titulados</b>				
Injeneneruak / Ingenieros	31,17	46,97	11,72	34.408,60
Lizentziatuak / Licenciados	28,97	43,68	10,90	31.991,21
Laguntzaile Teknikoak eta OLT / Aytes.Técnicos y ATS	27,02	40,77	10,17	29.849,77
Praktikanteak / Practicantes	16,26	24,54	6,12	17.964,87
Maisu industriariak / Maestros industri.	20,49	30,89	7,71	22.625,55
<b>Titulurik gabeko teknikariak / Técnicos no titulados</b>				
Fabrikazioko burua / Jefe de fabricación	27,02	40,77	10,17	29.849,77
Arduradun Nagusia / Encargado general	21,97	33,16	8,27	24.274,66
Sekzioko arduraduna / Encargado de sección	18,15	27,40	6,83	20.055,35
Tailerreko arduraduna / Encargado de taller	17,22	25,95	6,48	19.011,18
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. <sup>a</sup>	17,22	25,95	6,48	19.011,18
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. <sup>a</sup>	16,26	24,54	6,12	17.964,87
Kalkatzailea / Calcador	15,56	23,46	5,85	17.181,07
Laborategiko laguntzailea / Auxiliar de laboratorio	14,89	22,47	5,60	16.449,08
1. mailako analista / Analista de 1. <sup>a</sup>	14,89	22,47	5,60	16.449,08
2. mailako analista / Analista de 2. <sup>a</sup>	14,28	21,56	5,38	15.781,80
<b>Administrariak / Administrativos</b>				
1. mailako burua / Jefe de 1. <sup>a</sup>	22,03	33,21	8,29	24.325,62
2. mailako burua / Jefe de 2. <sup>a</sup>	20,49	30,89	7,71	22.625,55
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	17,22	25,95	6,48	19.011,18
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	16,26	24,54	6,12	17.964,87



Laguntzailea / Auxiliar	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Izangaiak / Aspirantes	12,42	18,75	4,68	13.725,78
<b>Menpekoak / Subalternos</b>				
Zerrendagilea / Listero	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Biltegizaina / Almacenero	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Taldeko langilezaina / Capataz de cuadrilla	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Jagolea / Vigilante	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Atezaina / Portero	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Ordenantza kobratzaileak / Ordenanzas Cobradores	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Titulurik gabeko erizainak / Sanitarios no titulados	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Mandataria / Botones o Recadero	14,89	22,47	5,60	16.449,08
<b>Beharginak / Operarios</b>				
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	16,26	24,54	6,12	17.964,87
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	15,56	23,46	5,85	17.181,07
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. <sup>a</sup>	15,21	22,94	5,72	16.797,85
1. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 1. <sup>a</sup>	14,89	22,47	5,60	16.449,08
2. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 2. <sup>a</sup>	14,28	21,56	5,38	15.781,80
Peoi arrunta / Peón ordinario	14,28	21,56	5,38	15.781,80
Pintxeak / Pinches	12,42	18,75	4,68	13.725,78
Heziketakoak / Formación	12,42	18,75	4,68	13.725,78
<b>Portzelana elektronikoaren saila / Sección Porcel. Electrónica</b>				
1. mailako tornularia / Tomero a mano alzada 1. <sup>a</sup>	16,26	24,54	6,12	17.964,87
2. mailako tornularia / Tomero a mano alzada 2. <sup>a</sup>	15,56	23,46	5,85	17.181,07
3. mailako tornularia / Tomero a mano alzada 3. <sup>a</sup>	14,89	22,47	5,60	16.449,08
Garbitzaileak, orduka / Personal limpieza por horas	XI mailarekin parekatua Equiparado al nivel XI			