



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 8 de febrero de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Cerámicas Gala, S.A., C.C. 09000062011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Cerámicas Gala, S.A., suscrito de una parte por la representación de la Empresa, y de otra por la representación de los trabajadores, el día 31 de diciembre de 2010 y presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 12 de enero de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» 12-06-2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 («Boletín Oficial de Castilla y León» 22-11-1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 8 de febrero de 2011.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERÁMICAS GALA, S.A.

CAPÍTULO I. – ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN

Artículo 1.º –

El presente Convenio de Cerámicas Gala, S.A. regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones de su personal cuyas categorías se especifican en el mismo.



CAPÍTULO II

A. VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 2.º –

Los efectos del Convenio serán desde el día siguiente al de su firma. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, para todo el personal en plantilla, a la fecha de la firma.

La duración de este Convenio será de 3 años a partir del 1 de enero de 2010, finalizando el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3.º –

El Convenio será prorrogable de año en año, salvo denuncia expresa del mismo durante el último mes de su término o de cualquiera de sus prórrogas, manteniendo su vigor hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

B. INCREMENTOS SALARIALES.

Artículo 4.º –

Año 2010: Incremento total: IPC real menos 0,40. En la nómina a percibir en el mes de febrero de 2011 y una vez conocido IPC real 2010 se actualizarán tablas y se pagarán, si procede, atrasos de 2010.

Año 2011: Incremento total: IPC real menos 0,40. En la nómina a percibir en el mes de febrero de 2012 y una vez conocido IPC real 2011 se actualizarán tablas y se pagarán, si procede, atrasos de 2011.

Año 2012: Incremento total: IPC real menos 0,40. En la nómina a percibir en el mes de febrero de 2013 y una vez conocido IPC real 2012 se actualizarán tablas y se pagarán, si procede, atrasos de 2012.

En caso de que la inflación sea positiva o igual a 0, la aplicación de lo establecido en este artículo no podrá significar nunca una reducción del salario, y en consecuencia, el factor corrector de -0,40 se minorará en lo necesario para que el porcentaje de revisión no sea inferior a 0.

En el caso de que la inflación sea negativa, se revisarán las tablas salariales de acuerdo con el índice correspondiente, sin aplicar en este caso el factor de corrección de -0,40.

CAPÍTULO III. – COMPENSACIÓN, VINCULACIÓN Y NO CONCURRENCIA

A. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

Artículo 5.º –

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo compensables y absorbibles respecto de cualesquiera otras retribuciones fijadas o por fijar por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, etc., en tanto sean superiores globalmente en cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

Se mantendrán «ad personam» las situaciones anteriores que individualmente sean más beneficiosas.



B. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 6.º –

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este Convenio constituyen un todo indivisible y por consiguiente la no aceptación de algunas de las condiciones en él pactadas suponen la de la totalidad.

C. PACTO DE NO CONCURRENCIA.

Artículo 7.º –

La aplicación del presente Convenio excluye a los demás, actuales o futuros, que pudieran pactarse en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales. Sólo en lo no previsto en el presente Convenio, será aplicable como derecho supletorio lo establecido en las Normas Legales de Aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IV. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A. NORMA GENERAL.

Artículo 8.º –

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada sección y puesto de trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del marco de la legalidad vigente.

B. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

Artículo 9.º –

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- La calificación del trabajo según cualesquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.
- La exigencia de los rendimientos mínimos y de los habituales del trabajador en cada sección.
- La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar la optimización de los rendimientos.
- La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la optimización de los rendimientos.
- La fijación de los índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y de la producción.
- La realización de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
- La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las instalaciones.



C. OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

Artículo 10.º –

Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

– Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo.

– Tener a disposición de los representantes sindicales y de los trabajadores, en lugar accesible, la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas y complementos salariales vigentes.

– Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla a fin de facilitar la debida comprensión por parte de los trabajadores.

– Recoger y estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

– Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades del centro de trabajo.

– Establecer con claridad los niveles de calidad y pérdidas de cada tarifa de trabajo.

D. SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO.

Artículo 11.º –

El sistema de trabajo medido es el «Bedaux» y corresponde su aplicación a la Dirección de la Empresa asistida por la Oficina de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la representación de los trabajadores se ejercerán a través del Comité.

La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo «Bedaux».

Comisión Mixta de M. y T.

Artículo 12.º –

La Comisión Mixta se compondrá de cinco miembros. Tres miembros del Comité de Empresa que ostentarán su representación y serán designados por éste, y dos por la Dirección de la Empresa.

De las reuniones se levantará la oportuna acta firmada por todos los asistentes. Sólo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia acta.

El Comité designará de entre sí 3 suplentes con la finalidad de reemplazar a los titulares ante posibles ausencias de éstos. La Comisión podrá ser asistida por un cuarto miembro de entre los suplentes cuando el tema a tratar así lo requiera.

A petición de los miembros procedentes del Comité, la Empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Mixta de M. y T.



Artículo 13.º –

Será competencia de esta Comisión:

1.º – Conocer y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos (valores-punto), así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos.

La Empresa, una vez comunicados los nuevos procesos y sus valores-punto, facilitará esta labor dando cuantas explicaciones se requieran incluso, cuando sea necesario, sobre el mismo puesto de trabajo afectado.

2.º – Conocer los factores contenidos en los Manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión por si procede.

3.º – Conocer los índices de pérdidas o calidades. En casos puntuales que afecten a determinados colectivos y a petición de la Comisión, se informará de la equivalencia económica de dichos índices.

4.º – Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.

5.º – Recibir las tarifas de trabajos y sus anexos.

6.º – Conocer las adaptaciones y premios que en cada caso se apliquen.

7.º – Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

Artículo 14.º –

Los informes a que se refiere el artículo anterior, apartado 1.º tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de quince días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

E. REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS.

Artículo 15.º –

Los valores-punto establecidos en cada sección y puesto de trabajo de la Empresa serán revisados por alguna de las circunstancias siguientes:

- Por modificación del método operatorio.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio de número de trabajadores o de las características del material.

Si el valor-punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubieren si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores-punto asignados, se señalará un periodo de adaptación a los nuevos valores que se fijará de acuerdo con el siguiente baremo:



<i>Porcentaje de reducción</i>	<i>N.º de meses de adaptación</i>	<i>Puntos-hora por cada 1% de reducción</i>
Hasta el 14,9%	1	0,50
Del 15 al 29,9%	2	1.º mes: 0,65 2.º mes: 0,25
Más del 30%	3	1.º mes: 0,70 2.º mes: 0,40 3.º mes: 0,15

La adaptación tendrá vigencia durante seis meses como máximo contados a partir de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

Se computará como periodo de adaptación el primer mes o los primeros meses que realice el trabajo dentro de los seis meses en que como máximo tiene vigencia la adaptación.

Durante el periodo de adaptación fijado según el baremo anterior se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos por el referido periodo.

Terminado el periodo de adaptación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados y se devengará a su favor un premio final cuya cuantía se calculará multiplicando por 1,5 el número de puntos concedidos en el periodo de adaptación y por el precio del punto correspondiente al grado de trabajo.

Este premio se abonará de una sola vez al trabajador y será proporcional al número de horas trabajadas en el periodo de adaptación, siempre que una vez terminado el mismo desarrolle una actividad igual a la que venía obteniendo con anterioridad a la reducción de los valores-punto. El premio tendrá vigencia durante tres meses como máximo, contados a partir del último mes que tuvo adaptación.

Se computará el primer mes que se realice el trabajo dentro del periodo anteriormente citado.

F. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Artículo 16.º –

La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

1.º – A petición del interesado de forma escrita y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con el que corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino sin que tenga derecho a indemnización alguna.

2.º – Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

3.º – No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Salud Laboral, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.



4.º – Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desarrollo correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

En los supuestos 3.º y 4.º se respetará el salario/Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto. No obstante, se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos, los trabajadores serán informados en el mes de enero de cada año del promedio ponderado de grado según las horas trabajadas en cada uno de ellos durante el año anterior. Cada año se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado, se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas en el año anterior, tanto en lo que respecta a complemento funcional de puesto de trabajo, como en lo que concierne al valor punto prima.

Para el caso de personal del grupo de especialistas mayor de 58 años, la movilidad funcional no le podrá suponer disminución superior a dos grados en la percepción del complemento funcional por puesto de trabajo, respecto del promedio de grado obtenido en el año natural inmediato anterior a cumplir los 58 años.

No obstante se establece el siguiente sistema de adaptaciones para el personal sujeto a cambio de puesto de trabajo que dispondrá de un determinado número de puntos concedidos, dependiendo del caso concreto, como sigue:

Cambio de puesto de trabajo a:

- Grados 8 y 9: 6.975 puntos (1).
- Grado 7: 4.650 puntos.
- Grado 6: 3.100 puntos.
- Grado 5: 2.325 puntos (2).
- Grado 4: 930 puntos.

Los trabajos de grado inferior al 4 no tienen adaptación.

Las adaptaciones de colado serán las establecidas en las tablas entregadas en la Comisión de Métodos y Tiempos.

La adaptación se dará solo por la primera vez que se realice el cambio.

Cuando una persona esté durante un periodo de tiempo superior a un año sin realizar un trabajo que estuvo haciendo con anterioridad, dispondrá de 350 puntos.



El grado a aplicar durante el periodo de adaptación será el del nuevo puesto de trabajo.

La actividad será la que resulte de sumar a los puntos realmente producidos los puntos concedidos por adaptación. La actividad tope a pagar será de 80 puntos/hora.

En los cambios de puesto de trabajo que generen una adaptación por nuevo puesto de trabajo y mientras dure la misma no se estará sujeto al sistema de bonificación y descuento.

Se entiende por nuevo puesto cuando el trabajador es de nuevo ingreso en fábrica o cuando siendo de plantilla se incorpora a un puesto de trabajo en el que no ha estado con anterioridad, bien por cambio de sección, bien por cambio dentro de la misma sección, quedando excluidos el resto de adaptaciones que se producen por cambio de tipo de pieza o cambio después de un año.

No generan cambio de puesto de trabajo los cambios de pieza dentro del puesto de trabajo y en particular quedan excluidos los cambios recogidos en la llamada (1) de este artículo, es decir los cambios de pieza dentro del colado.

Para aquellos trabajos en los que haya una dificultad justificada de aplicar la adaptación por puntos concedidos se aplicará el sistema de días de acuerdo a lo siguiente:

- Grados 8 y 9: 45 días.
- Grado 7: 30 días.
- Grado 6: 20 días.
- Grado 5: 15 días.
- Grado 4: 6 días.

Se aplicará el grado del nuevo puesto de trabajo y la actividad a pagar será de 75 como máximo.

La adaptación quedará anulada automáticamente si se comprueba que no es utilizada de forma correcta y progresiva.

Los trabajos medidos, inferiores al grado 4, se percibirán a este grado.

G. PAGO DE ACTIVIDADES.

Artículo 17.º –

En todos los casos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los abonos o descuentos por pérdidas imputables al trabajador serán adicionados o deducidos de la actividad obtenida con el tope de 80 puntos Bedaux/hora.

El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar los trabajos se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista riesgo de disminución o peligro de integridad física y se mantengan las normas de calidad establecidas.



H. DISMINUCIÓN EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO.

Artículo 18.º –

Cualquier rendimiento inferior al habitual deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante el tiempo de duración de la causa justificada que lo motiva, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

Si en algún caso se obtuvieran actividades inferiores a 60 puntos Bedaux/hora, las horas en que tal circunstancia se produzca se pagarán a razón del salario Convenio.

CAPÍTULO V. – HORARIOS Y RÉGIMEN DE TRABAJO

A. HORARIOS.

Artículo 19.º –

A todos los efectos se estará al cómputo anual de horas efectivas de trabajo real pactado que es de 1.759,25, equivalentes a 226 días respectivamente de promedio a razón de 7,784 horas de trabajo efectivo diario (7 horas y 47 minutos).

El personal disfrutará de un día de libre disposición semestralmente, excluyendo disfrutarlo en el turno de noche, salvo los trabajadores que de forma continuada lo presten durante todo el año. El disfrute del día de libre disposición no podrá alterar el normal funcionamiento de la Empresa en función de la familia de producto o equipos de trabajo, no superando el 10% de los puestos de trabajo, estableciéndose un preaviso de 7 días.

En los casos de jornada continuada el personal la interrumpirá quince minutos para su uso como descanso o «bocadillo» que no computará a ningún efecto ni como jornada de trabajo ni como concepto retribuable.

Son días de trabajo ordinario todos los días naturales del año excepto domingos, festivos y vacaciones de Convenio. Si durante la vigencia del presente Convenio mediara Acuerdo Interprofesional vinculante suscrito por las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Patronales más representativas de carácter estatal y se concretara una jornada de horas efectivas año inferior, se estaría a lo acordado al respecto.

Por excepción el personal que trabaja en turnos con descanso semanal rotativo, dada la índole del trabajo que realiza, trabajará todas las festividades que no coincidan con sus días de descanso, y disfrutarán de dichos días como festivos, rotativamente a razón de un ciclo de dos (2) días continuados después de 6 días de trabajo y seis ciclos de 3 días continuados después de 6 días de trabajo y así alternativamente.

Cuando corresponda trabajar a este personal en días señalados como festivos en el Calendario Laboral para el resto de la plantilla, percibirá sobre su retribución normal el complemento establecido en el artículo 30.º.

En el último trimestre del año se realizará un ajuste individual a todo el personal que haya permanecido en alta durante el mismo, de tal forma que su cómputo anual de número de días laborables sea equivalente al número de horas efectivas de trabajo pactadas.



Este ajuste se realizará en base a las necesidades organizativas de la Empresa.

Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la sección de destino.

B. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 20.º –

El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores. Excepcionalmente en trabajos de reparación urgente o de fuerza mayor deberán trabajarse las que sean necesarias.

Igualmente respecto de las estructurales necesarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turnos, las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate (casos específicos, por ejemplo, de los horneros respecto del cuarto de hora de interrupción de jornada que al no poder disfrutarlo han de computárseles como extraordinarias) o mantenimiento. Casos todos ellos en los que no pueden ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Son de libre aceptación también las horas extraordinarias trabajadas en inventarios siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para estos trabajos, en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.

Se considerarán suprimidas las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se acomodarán los horarios en la forma que eviten su realización.

En los casos de «fuerza mayor» y «estructurales» no les será aplicable el recargo establecido en las cotizaciones a la Seguridad Social a las horas extraordinarias. Para ello se notificará así mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por Empresa y Comité.

En los Anexos números 4 y 5 se detallan los precios convenidos para el pago de las horas extraordinarias. El complemento por calidad y cantidad (prima actividad) se abonará sin incremento alguno. A petición del trabajador se sustituirá el citado pago a cambio de 1,75 horas de descanso en jornada ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.

C. REQUERIMIENTOS A DOMICILIO FUERA DE FÁBRICA.

Artículo 21.º –

Cuando un trabajador sea requerido en su domicilio o fuera de la Factoría para que acuda a la misma para algún servicio o reparación imprevistos fuera de su jornada de trabajo, se le abonará una compensación según lo establecido en el Anexo número 6 - H, y se le computarán como mínimo dos horas extras aunque el tiempo empleado sea inferior.

CAPÍTULO VI. – SISTEMA DE RETRIBUCIONES

A. ESTRUCTURACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 22.º –

La ordenación salarial que se recoge en el presente capítulo tiene como fin simplificar los diversos conceptos retributivos y facilitar la confección y comprensión de la nómina y constituye un todo indivisible que engloba todas las percepciones con carácter excluyente, no siendo susceptible de tratamientos particularizados.



B. ORDENACIÓN DEL SALARIO EN LA EMPRESA.

Artículo 23.º – *Salario Convenio.*

Se establece un salario Convenio para cada categoría o grupo profesional que incluye los siguientes conceptos:

- Salario mínimo de la categoría o grupo profesional.
- Complemento garantizado por trabajo a prima.
- Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Complemento regularizador de redondeo.

Todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario.

Sus cuantías se establecen en los Anexos números 1, 2 y 3.

Artículo 24.º – *Complemento funcional por puesto de trabajo.*

Dentro de cada categoría o grupo profesional, los distintos trabajos a realizar son objeto de una retribución diferenciada en función de la debida calificación de los mismos, que además de la dificultad y destreza profesionales mide el esfuerzo y ambiente higiénico en que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). Dicha calificación desemboca en la asignación del grado correspondiente a cada trabajo.

Consecuentemente todo trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realicen y cuyas cuantías son las indicadas en los Anexos números 1, 2 y 3.

Artículo 25.º – *Complemento por calidad y cantidad de trabajo.*

Para el personal que trabaje a actividad medida se establece un valor punto/hora por grado de trabajo a percibir por los puntos de exceso sobre 60 puntos Bedaux/hora conseguidos en los trabajos encomendados sin detrimento de la calidad establecida. Sus cuantías son las establecidas en los Anexos números 1, 2 y 3.

Artículo 26.º – *Complemento personal. Antigüedad.*

Se tienen establecidos dos (2) bienios a percibir a los dos o cuatro años respectivamente de antigüedad en la Empresa y quinquenios computables de cinco en cinco años a partir del 4.º de antigüedad.

Sus cuantías se establecen en el Anexo número 6a.

Artículo 27.º – *Complemento de devengos superior al mes.*

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias (de San Pedro en junio y Navidad en diciembre).

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

- Paga de San Pedro: Se computará el tiempo trabajado desde el 29 de junio de un año hasta el 28 de junio del año siguiente.



– Paga de Navidad: Se computará el tiempo trabajado desde el 22 de diciembre de un año hasta el 21 de diciembre del año siguiente.

Sin perjuicio de las fechas de cómputo antes citadas, el pago de estas pagas se efectuará junto con las retribuciones del mes de mayo (la de San Pedro), y del mes de noviembre (la de Navidad).

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal del grupo obrero se indican en el Anexo número 6b. El resto del personal percibirá en cada paga de San Pedro y Navidad el salario mensual que tenga asignado.

Artículo 28.º – Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Para computar el derecho a las vacaciones o a su parte proporcional se tendrá en cuenta el tiempo trabajado entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año de disfrute.

Se disfrutarán como norma general en dos turnos, durante los meses de julio y agosto. El establecimiento de los citados periodos de disfrute se entiende salvo motivos justificados o de fuerza mayor, así como en el caso de reparaciones o modificaciones en los hornos que conlleven parada de los mismos, en cuyo caso se disfrutarían en tres turnos.

Se establece un desplazamiento en el disfrute de vacaciones, en relación con la norma general, en la forma siguiente:

– 2 días que afectan al personal de carga de cadena (4 personas), pulidores de piezas devueltas (2 personas), carrusel de esmaltería (2 equipos), sección de hornos (excepto conductores de hornos).

– 3 días que afectan al personal de la sección de control de calidad final.

Por excepción y en razón del servicio a realizar para el que específicamente existen, los servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y noche las disfrutarán en el número de meses necesarios para que en ningún momento se acumule más de una persona por cada servicio en vacaciones, afectando a conductores de hornos, vigilantes y electricistas.

A efectos del pago al personal mensual, las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado, y al personal del grupo obrero le serán abonadas 160 horas (20,65 días) a razón del promedio de grado y actividad que hubiera obtenido en el último mes natural trabajado antes del comienzo de las vacaciones, incluido P.P.A. y N y 72,50 horas (9,35 días) de salario de domingos y festivos, más la antigüedad que corresponda a cada uno.

Artículo 29.º – Retribución días no trabajados.

Al personal del grupo obrero se le abonará por cada día festivo del calendario laboral, así como por cada día de descanso establecido, la retribución señalada para cada categoría en el Anexo número 6c.



Artículo 30.º – *Complemento por trabajo en día festivo.*

Afecta este concepto al personal cuando coincidan como día de trabajo jornadas declaradas festivas en el calendario laboral de la Empresa, al cual se le devengará además de las retribuciones normales, la retribución establecida en el Anexo número 6d.

Artículo 31.º – *Complemento por trabajo nocturno.*

Al personal que trabaje en horas comprendidas entre las 22 y las 6 horas de la mañana, siempre que no haya sido contratado expresamente para ello, se abonarán por cada hora efectiva trabajada con tal carácter las cuantías señaladas en el Anexo número 6e.

Artículo 32.º – *Complemento de trabajo en Nochebuena, Nochevieja, Navidad y Año Nuevo.*

A todo el personal que trabaje en las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero, así como la mañana o tarde del 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonarán las cuantías señaladas en el Anexo número 6f.

Artículo 33.º – *Licencias.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos establecidos en el apartado 3 del artículo 37 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, con derecho a percibir el salario de Convenio más complemento funcional por puesto de trabajo y antigüedad:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

e) Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. En este supuesto e) se percibirá la retribución media íntegra que viniera devengándose.



En los supuestos previstos en los apartados a) y b), se percibirá la retribución media calculada de igual forma que para las vacaciones, tanto para los días laborables como para los festivos.

En todo caso, el disfrute de licencias guardará relación directa respecto del hecho causante, en cuanto a la fecha del comienzo de las mismas, con la única salvedad de la licencia por matrimonio, cuando se interfieran con vacaciones. En el caso de coincidir la licencia íntegramente en días festivos, se incrementará la misma en un día.

Se equiparan las parejas de hecho en cuanto al disfrute de las licencias y permisos cumpliendo la Legislación aplicable.

Artículo 34.º – *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos establecidos en este artículo, con derecho a percibir el salario de Convenio, el complemento funcional por puesto de trabajo, antigüedad y parte proporcional de la retribución de días no trabajados:

a) Un día por boda de padres, hijos o hermanos hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, por primera comunión o bautizo de hijos cuando coincidan en día laborable.

b) Veinte horas al año como máximo para salidas a visitas médicas, tanto de cabecera como de especialistas de la Seguridad Social, siempre que se acuda al trabajo aportando los correspondientes justificantes. En el máximo de 20 horas establecido quedarán incluidas las visitas para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o cónyuge. En el caso de ascendientes será necesario que éstos tengan declarada la situación de dependencia por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma. En el caso de hijos, cuando éstos sean menores de 16 años.

Sólo se dispensará de acudir al trabajo en los casos de consultas prescritas por especialistas de la Seguridad Social en centro de la misma fuera de Burgos.

También contabilizará en este cómputo el tiempo empleado en la asistencia médica, en la Mutua de Accidentes, el día del mismo y siempre que no proceda la baja médica.

Artículo 35.º – *Paros e interrupciones.*

Los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo, cualquiera que sean las causas, siempre que no sea posible recuperarlos, se abonarán a razón de salario Convenio, más el complemento salarial por puesto de trabajo. Si el motivo del paro obedece a causas catastróficas o ajenas a la fábrica, se abonará a razón del salario de Convenio.

C. SALARIO GARANTIZADO.

Artículo 36.º –

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier posible reducción de horas efectivas año sin reducción de salarios no irá en detrimento del cómputo bruto anual de las líneas salariales, y repercutirá de forma proporcional sobre los conceptos: Salario Convenio, complemento funcional por puesto de trabajo y valor punto prima.



Si la reducción de horas efectivas año llevara acompañada por Ley una reducción de salarios o una indefinición en esta materia, el Comité y la Dirección de la Empresa pactarían los términos de su aplicación.

D. BASES DE COTIZACIÓN.

Artículo 37.º –

Por lo que respecta a las bases de cotización por Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de su aplicación, siendo de cuenta de los trabajadores el pago de las cuotas que les correspondan, así como las obligadas retenciones a cuenta del Impuesto de las Personas Físicas.

E. CÁLCULO DE DEVENGOS.

Artículo 38.º –

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

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar anticipos a cuenta de los devengos hasta 1.000 euros mensuales. Este anticipo será descontado al efectuar el pago de los devengos correspondientes.

CAPÍTULO VII. – MOVIMIENTO DEL PERSONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A. INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 39.º –

A todo ingreso en la Empresa precederá un periodo de prueba de quince días laborables de duración para los trabajadores no cualificados y de tres meses para el resto del personal, salvo Técnicos titulados que será de seis meses.

Excepcionalmente para aquellos trabajos que requieran formación específica en el seno de la Empresa previa a su total capacitación para la realización de los mismos, se acuerda ampliar dicho periodo a tres meses renovables por otros tres.

Durante el transcurso del periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin lugar a reclamación del acto de resolución.

Al final de este periodo se establecerá el contrato en la modalidad que corresponda.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

B. CONTRATACIÓN.

Artículo 40.º –

Ambas partes acuerdan hacer remisión expresa a lo dispuesto en el Convenio Nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, en cuanto a lo relativo a la duración máxima de los contratos eventuales de duración determinada por circunstancias de la



producción, sometiéndose a la interpretación o modificación que sobre este tema se efectúen en el futuro en el mencionado Convenio, para adaptarle a la legislación vigente en cada momento.

C. CATEGORÍAS LABORALES EN LA EMPRESA.

Artículo 41.º –

Las categorías laborales existentes en la Empresa y a las que afecta el presente Convenio son las detalladas en los Anexos correspondientes a las tablas salariales del personal mensual y del personal del grupo obrero.

La inclusión en una u otra categoría depende del nivel de conocimiento o profesionalidad alcanzados por cada trabajador y en base a la normativa generalmente aplicable a cada caso, pues se trata de categorías existentes en la generalidad de las empresas.

La categoría de especialistas, sin embargo, a la que se refiere el Anexo número 1, recoge una serie de actividades y puestos de trabajo específicos de nuestra actividad, que a continuación se detallan:

Sección de Modelación.

Constructor de formas, matricero, reparador de matrices, reparador y reformador de moldes en colado, colador de moldes sistema convencional, fabricación de moldes en carrusel, constructor y reparador de tubos, flejes-marcos, colador de gáligos y piezas accesorias, montar baterías, cambio de moldes, fabricación platos poliuretano, carretillero, limpiezas.

Sección preparación Pasta y Esmalte.

Maniobrero de instalación de preparación de pasta y esmalte, cargador de molinos de esmalte, conductor de pala cargadora, preparador de barbotina de bridas, preparación masilla esmalte reparación 2.º fuego, maniobrero de bombas de trasiego de pasta y esmalte, tamizador de pasta y esmalte, controlador de materias primas, controlador de pastas, controlador de esmaltes, carretillero, limpiezas.

Sección Colado.

Colador de aparatos, maniobrero de instalaciones de colado, ayudante-maniobrero de instalaciones de colado, empolvador de moldes, colador de accesorios y piezas complementarias, carga de cadena de transporte, retirar y stockar piezas en secadero, recoger y tirar pérdidas, limpiezas.

Sección de Esmaltería.

Pulidor de piezas en cabinas convencionales, esmaltador de piezas en cabinas convencionales, raspador de esmalte en zona de apoyo de piezas, limpieza de carrusel y cabinas convencionales, reparar y clasificar piezas devueltas de esmaltería, limpiezas. Equipo de esmaltado de piezas en carrusel: Cargador, pulidor, soplador, inspector, esmaltador, colocador de calcomanías, raspador de esmalte en zonas de apoyo, descargador, transporte de piezas y colocador de soporte en platos.



Sección Hornos.

Cargador de hornos, conductor de hornos, montador y reparador de vagones, ayudante conductor de hornos, descargador de hornos, transporte de carros y limpiezas.

Sección Control de Calidad Final.

Inspector-clasificador de productos acabados, paletizador, rectificar y embalar piezas, amolador de aparatos, reparador de piezas cocidas, reparador de piezas cocidas para 2.º fuego, montador mecanismos, embolsador de tonillería-sujeción de piezas, embalador de productos acabados, stockar piezas en palets cinta de inspección, probador de estanqueidad de aparatos, clasificador de pérdidas, carretillero, limpiezas.

Sección Almacén-Expediciones.

Preparador de pedidos, cargador y descargador de camiones, carretillero, stockar piezas en zona picos, limpiezas.

Sección Gestión de Calidad.

Verificador de gestión de calidad, ayudante verificador gestión de calidad.

Sección Varios.

Los restantes trabajos no especificados anteriormente, tales como limpiezas generales, transportes, rompedor de moldes, trabajos esporádicos, etc.

Bañeras y productos acrílicos.

Termoconformado, reforzado, laminado, mecanizado, inspección, montar hidromasaje bañeras acrílicas y de chapa, prueba eléctrica en bañeras acrílicas y de chapa, embalaje, premontajes, carretillero, limpiezas.

D. PROVISIÓN DE VACANTES.

Artículo 42.º –

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

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

El Tribunal que deba intervenir en este concurso-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de 2 miembros del Comité de Empresa.

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



E. BAJAS.

Artículo 43.º –

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar un preaviso de al menos quince días.

En el caso del personal administrativo será de un mes y en el de personal directivo o técnico será de dos meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida equivalente al importe del salario Convenio de los días de retraso en la comunicación, los cuales serán detraídos de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador por cualquier concepto en el momento del cese.

La liquidación final de haberes y partes proporcionales será hecha efectiva en la fecha normal de pago del periodo en que se produzca la baja.

Siempre que exista preaviso en regla se efectuará una liquidación provisional a resultas del cálculo definitivo.

CAPÍTULO VIII. – DISPOSICIONES VARIAS

A. COMPLEMENTO DE PRESTACIONES.

Artículo 44.º –

Complemento de I.T.: Cuando la baja del trabajador sea por enfermedad justificada, la Empresa abonará al trabajador, por una sola vez en el transcurso del año, los tres primeros días al salario de retribución días no trabajados (Anexo 6 c).

Así mismo, durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el día 20, ambos inclusive, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 75% del salario real del mes anterior al de la baja excluyendo horas extras, siempre que al 31 de diciembre del año en que se ha producido la baja no se hubiera superado, con los criterios que actualmente se aplican referidos al cómputo y cálculo, el actual 4% de absentismo anual en la Empresa, computándose a estos efectos cualquier tipo de ausencia del/o al trabajo, salvo horas sindicales y huelga legal. El abono del referido complemento se realizará una vez finalizado el año y tras comprobar que el referido índice de absentismo anual no ha superado el 4%.

Complemento I.T. hospitalización: La Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure esta, hasta un periodo máximo de tres meses en un año.

Complemento de accidentes: Asimismo, la Empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo ocurrido en el centro al 100% del salario real, cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación, heridas que requieran puntos de sutura, quemaduras o requieran hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma y en cualquier caso hasta un periodo máximo de dos meses en un año.



Complemento de edad: Afecta el mismo al personal sujeto a trabajo medido en proporción a las horas trabajadas/año según el baremo siguiente, que corresponde al total de las horas pactadas/año.

<i>Edad</i>	<i>Días a salario Convenio especialistas</i>	<i>Importe euros</i>
60	6	163,82
61	12	327,64
62	18	491,46
63	24	655,28
64	30	819,10

B. JORNADAS ESPECIALES.

Artículo 45.º –

Dada la índole especial del trabajo en la factoría que requiere para su ejecución del empleo mínimo de toda la jornada para completar el ciclo, en el caso de que en algún momento se decretasen medias jornadas festivas u otras modalidades semejantes (por ejemplo: Disponibilidad de horas para ejercitar el derecho de voto), será obligatorio para todo el personal de fábrica el trabajar las jornadas completas de dichos días, abonándose como extraordinarias las horas que correspondan, que en todo caso tendrán el carácter de estructurales.

C. CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Artículo 46.º –

En todos los casos las faltas de asistencia que se produzcan con la única excepción de las originadas por enfermedad, accidente y las ausencias retribuidas a que se hace referencia en los artículos 33 y 34 de este Convenio, sean por las causas que sean, llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a lo que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social correspondientes a los días de ausencia.

Artículo 47.º – *Premio de puntualidad, asistencia y normalidad.*

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

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

b) No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas. En caso de ausencias parciales durante la jornada puede completarse la misma dentro del día para no dar lugar a la pérdida del premio. Excepcionalmente, quedan excluidas como causas de pérdida del premio las ausencias retribuidas a que se hace referencia en los artículos 33 y 34 de este Convenio y las motivadas por salidas a reconocimiento médico derivado de accidente de trabajo, siempre que no se cause baja por el mismo. Si causara baja médica no perderá el premio que le pudiera corresponder por las horas trabajadas durante la semana en que ha ocurrido el accidente.



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

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

Las cuantías del premio serán las siguientes:

– Personal del grupo obrero.

La cuantía mensual del premio será la que resulte de aplicar los porcentajes que se indican a continuación sobre el importe mensual obtenido por salario de Convenio, complemento funcional por puesto de trabajo, complemento por calidad y cantidad y horas extraordinarias, en función de los premios semanales que corresponden a cada uno, con los topes máximos señalados para cada caso en el Anexo número 6 g).

– Personal mensual.

2,73% semanal del importe del salario Convenio indicado en la columna (1) del Anexo número 3 que tengan individualmente asignado, con los topes máximos señalados para cada caso en el Anexo número 6 g).

<i>N.º de semanas con derecho a premio</i>	<i>Porcentajes</i>	
	<i>Personal obrero</i>	<i>Personal mensual</i>
4,33	5,30	11,82
3,33	4,08	9,09
2,33	2,85	6,36
1,33	1,63	3,63
0,33	0,40	0,90
0,00	0,00	0,00

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

Artículo 48.º –

Impedirá la entrada al trabajo, durante media o toda la jornada, según se trabaje en jornada partida o continuada, las faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen los 30 minutos en la jornada partida y los 60 minutos en la jornada continuada. Excepcionalmente se eximirá de tal impedimento 2 faltas de puntualidad de tal carácter al año. Todo ello sin perjuicio de las facultades sancionadoras de la Empresa.

D. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 49.º –

Por lo que concierne al régimen de faltas y sanciones, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del convenio exclusivista de los mismos materiales, que se da por reproducido.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral de general aplicación.



E. ANTICIPOS POR NECESIDADES URGENTES.

Artículo 50.º –

Para necesidades urgentes demostradas, se concederán anticipos de hasta 900 euros reintegrables en doce mensualidades y que serán detraídos en el momento de percibir los devengos mensuales a partir del mes siguiente. La concesión de estos préstamos no se someterá a topes distintos de las condiciones exigidas en este artículo.

F. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

Artículo 51.º –

La Dirección de la Empresa, en nombre y representación de los trabajadores de Cerámicas Gala, S.A., tiene concertada una póliza de seguro de accidentes con una empresa aseguradora que tiene las siguientes características:

1.º – Están asegurados todos los trabajadores de Cerámicas Gala en plantilla.

Cada mes se comunicará a la aseguradora la relación de altas y bajas si las hubiere.

2.º – Los riesgos asegurados en la póliza son los de muerte e invalidez absoluta y total, derivada de accidente por un capital de 30.050,60 euros en los términos que en la citada póliza se regulan.

3.º – El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual de 1,503 euros. El resto del coste irá a cargo de Cerámicas Gala.

4.º – Los representantes de los trabajadores han dado su previa conformidad a las cláusulas de la póliza en vigor.

5.º – Este seguro no afecta al personal jubilado.

G. SEGURO DE VIDA.

Artículo 52.º –

Para el personal de Convenio se mantiene como régimen a extinguir el seguro de vida que rige en la actualidad y con el capital asegurado que cada uno tiene a título personal.

H. UNIFORMES Y MATERIAL DE PREVENCIÓN.

Artículo 53.º –

Se continuará facilitando al personal un uniforme en general, si bien puede ampliarse a otro más a lo largo del año en aquellos casos en que individualmente se justifique su necesidad, de la misma forma que puede suprimirse algún año en algún puesto concreto (oficinas) en los que la duración del uniforme puede ser superior a un año.

El uniforme comprenderá un par de zapatillas anuales en aquellas secciones en las que no se entregue calzado de seguridad.

Prendas de seguridad y material de prevención de accidentes, en todos los casos en que sea necesario.



I. FONDO ASISTENCIAL.

Artículo 54.º –

Se establece un fondo asistencial dotado de 5.050 euros/año, siempre que 2.525 euros como mínimo sean destinados a un fin social determinado (becas para libros de hijos en edad escolar), de cuya disponibilidad se responsabiliza el Comité de Empresa, quien designará las cuantías y destinatarios para su distribución. La Empresa limitará su actuación a la extensión de los cheques personales a los destinatarios, hasta la total asignación de la cuantía fijada.

J. LOTE DE NAVIDAD.

Artículo 55.º –

Con motivo de las fiestas de Navidad se hará entrega de un lote de Navidad de similares características al del año precedente.

K. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

Artículo 56.º –

Como premio a los 25 años de antigüedad en la Empresa, se hará entrega en las Navidades de cada año de un reloj de oro a aquellos empleados que los cumplan.

L. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.

Artículo 57.º –

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical pertenecientes a un mismo Sindicato, para su empleo en gestiones o acciones sindicales fuera de la Empresa. El sistema de acumulación será bimensual.

M. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 58.º –

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio que estará formada por dos miembros de la representación social y dos de la económica.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Contratación temporal.

La Empresa pasará a fijos un mínimo de 6 trabajadores con contrato temporal a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Segunda. – Flexibilidad de jornada.

La Empresa podrá establecer como día de trabajo hasta un máximo de seis días por trabajador que sean festivos conforme al calendario laboral de aplicación en cada sección. El periodo durante el cual la Empresa podrá declarar dichos días de trabajo abarcará desde el mes de enero hasta el mes de septiembre, ambos incluidos.



Será obligatoria la asistencia al trabajo de todos o parte de los trabajadores de las secciones afectadas, según necesidades de la Empresa. No obstante, como consecuencia del día de trabajo por flexibilidad de jornada, ningún trabajador podrá ser obligado a que su descanso semanal se vea reducido durante dos semanas consecutivas; además, en el caso de los trabajadores con turno rotativo, el día de trabajo por flexibilidad de jornada deberá establecerse en el primero o en el último de los tres días de descanso semanal que tienen estos trabajadores y siempre que su descanso semanal sea de tres días, no pudiendo coincidir en ningún caso con un festivo del calendario laboral de la Empresa.

La Empresa deberá preavisar por escrito a los trabajadores afectados con una antelación de siete días naturales.

Complemento de flexibilidad:

Por cada uno de los seis festivos trabajados se devengará un complemento (denominado complemento de flexibilidad) y por importe equivalente al regulado en el actual artículo 30 del Convenio Colectivo, sin que en estos días se devengue el complemento establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo. El complemento de flexibilidad se hará efectivo en el mes en el que el trabajador disfrute los días de descanso compensatorio que le correspondan, más el complemento establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo.

Los seis festivos trabajados como consecuencia de la flexibilidad de jornada se descansarán de la siguiente forma:

a) La Empresa establecerá el periodo de descanso correspondiente a los tres primeros días trabajados por flexibilidad de jornada, los cuales los fijará la Empresa durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, preavisando a los trabajadores los días concretos de descanso con una antelación de siete días naturales, excepto el 30 de diciembre de 2011 y el 24 de diciembre de 2012, los cuales ya quedan preestablecidos por la Empresa como días de descanso compensatorio para aquellos trabajadores que no sean de turno rotativo.

b) Los tres días restantes de descanso compensatorio los determinarán los trabajadores, disfrutándose en el mes de octubre y noviembre con el límite máximo de dos días de descanso por mes, preavisando a la Empresa los días concretos de descanso con una antelación de siete días naturales.

En ningún caso los trabajadores que disfruten del día de libre disposición más los días de descanso devengados por la flexibilidad de jornada podrán superar en un mismo día el límite establecido a continuación:

Sección	Grupo	Personal		
		Límite días Libre disposición	Límite días Flexibilidad	Límite días Flexibilidad + Libre disposición
Expediciones		1	1	1
Modelación	Modelistas-Matriceros	1	1	1
	Carrusel	1	1	1
	Resto	1	1	1



Sección	Grupo	Personal		
		Límite días Libre disposición	Límite días Flexibilidad	Límite días Flexibilidad + Libre disposición
Colado	Maniobrerros	1	1	1
	Trabajos Varios	1	1	1
	Cadena	1	1	1
	Lavabos + Máquina a presión	1	1	1
	Inodoros brida pegada	1	1	1
	Inodoros brida abierta	2	2	2
	Bidés	1	1	1
	Tanques y columnas	1	1	1
	Resto	1	1	1
Hornos	Conductores, carga y descarga	1	1	1
	Albañiles	1	1	1
Fabricación pastas y esmaltes		1	1	1
Esmaltaría	Esmaltadores	2	2	2
	Pulidores	1	1	1
	Carga y soplado	1	1	1
	Marca y transporte	1	1	1
	Limpieza y exteriores	1	1	1
Control Final	Carretilleros	1	1	1
	Rectificadora lavabos	1	1	1
	Segundo fuego	1	1	1
	Inspectores	3	3	3
	Paletizadores	1	1	1
	Resto	1	1	1
Mantenimiento	Electricistas	1	1	1
	Mecánicos	1	1	1

El disfrute del día de libre disposición, más el día de descanso devengado por flexibilidad de jornada no podrán alterar el normal funcionamiento de la Empresa.

Las solicitudes del día de libre disposición como las de los días de descanso devengados por flexibilidad de jornada se atenderán por riguroso orden de día y orden de presentación, siendo registradas las solicitudes en la Oficina de Personal y en horario de trabajo de la misma.

Lo establecido en la presente disposición final segunda tendrá vigencia exclusivamente durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, no pudiendo prorrogarse.

Tercera. – Complemento indemnizatorio.

A la firma del presente Convenio, como parte de las medidas de ajuste necesarias para superar la actual situación de crisis, se procederá a la supresión del servicio de autobuses que hasta el momento ha venido prestando la Empresa. Con la finalidad de com-



pensar la supresión del servicio, a los trabajadores que actualmente disfrutaban del mismo, o que contaban con una expectativa de utilizarlo, se les abonará una compensación indemnizatoria de naturaleza extrasalarial denominada «Compensación autobús» que solamente percibirán los trabajadores con contrato de trabajo en vigor en el momento en que se produzca la supresión del servicio. El importe de dicho complemento será de 1,6 euros por día trabajado, actualizable conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio y se abonará, sin carácter retroactivo, a partir del momento en que se produzca la supresión del servicio de autobuses. Esta compensación no resultará abonada a los trabajadores que puedan incorporarse a la Empresa con posterioridad a la supresión del servicio dado que en este caso no existirá derecho a la utilización ni en consecuencia daño que compensar.

Cuarta. – Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa iniciará la implantación de un Plan de Igualdad de acuerdo con las medidas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y según los principios generales acordados en la materia por las dos partes.

En cuyos términos las partes contratantes dejan formalizado el presente Convenio de trabajo de la Empresa Cerámicas Gala, S.A., que después de leído y encontrado conforme, lo firman ambas comisiones social y económica, en Burgos, a 31 de diciembre de 2010.

* * *

ANEXO N.º 1

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA CATEGORÍA DE ESPECIALISTAS

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

Grados	Salario de Convenio (euros día trabajado de 7,75 horas)	Complemento funcional por puesto de trabajo (euros hora trabajada)	Complemento por calidad y cantidad de trabajo (Valor punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada)
1	32,5583 euros	1,0153 euros	0,0802 euros
2	32,5583 euros	1,0208 euros	0,0833 euros
3	32,5583 euros	1,0398 euros	0,0868 euros
4	32,5583 euros	1,0660 euros	0,0897 euros
5	32,5583 euros	1,0907 euros	0,0966 euros
6	32,5583 euros	1,2039 euros	0,1022 euros
7	32,5583 euros	1,3320 euros	0,1087 euros
8	32,5583 euros	1,4670 euros	0,1152 euros
9	32,5583 euros	1,5945 euros	0,1216 euros

* * *



ANEXO N.º 2

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA CATEGORÍA DE OFICIALES

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

Grados	Salario de Convenio (euros día trabajado de 7,75 horas)	Complemento funcional por puesto de trabajo (euros hora trabajada)	Complemento por calidad y cantidad de trabajo (Valor punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada)
6	34,3959 euros	0,9770 euros	0,1022 euros
7	34,3959 euros	1,0971 euros	0,1087 euros
8	34,3959 euros	1,2320 euros	0,1152 euros
9	34,3959 euros	1,3813 euros	0,1216 euros
10	34,3959 euros	1,7201 euros	0,1286 euros
11	34,3959 euros	1,8828 euros	0,1341 euros
12	34,3959 euros	2,4687 euros	0,1408 euros

* * *

ANEXO N.º 3 (I)

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL «PERSONAL MENSUAL»

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

Categorías	Salario Convenio (euros mes)	Complemento puesto de trabajo (euros mes)	Total (euros mes)
ADMINISTRATIVOS			
Oficial de 1. ^a	910,4744	617,2476	1.527,7219
Oficial de 2. ^a	841,6967	594,2721	1.435,9688
Oficial de 3. ^a	809,9481	584,1376	1.394,0857
Auxiliar «A»	797,6901	575,5530	1.373,2431
Auxiliar «B»	697,0820	440,5232	1.137,6052
Auxiliar «C»	667,0471	333,1261	1.000,1732
Aspirantes	443,0611	311,0365	754,0976
SUBALTERNOS			
Vigilante	758,8817	572,6011	1.331,4828
Ordenanza	797,6901	575,5530	1.373,2431
Listero «A»	797,6901	575,5530	1.373,2431
Listero «B»	697,0820	440,5232	1.137,6052
Listero «C»	667,0471	333,1261	1.000,1732
Almacenero	797,6901	575,5530	1.373,2431
Personal limpieza	667,0471	333,1261	1.000,1732

* * *



ANEXO N.º 3 (II)

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL «PERSONAL MENSUAL»

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

<i>Categorías</i>	<i>Salario Convenio (euros mes)</i>	<i>Complemento puesto de trabajo (euros mes)</i>	<i>Total (euros mes)</i>
TÉCNICOS NO TITULADOS			
Maestro de Taller	938,6892	978,4281	1.917,1173
Encargado de Sección	910,4744	927,6814	1.838,1558
Contraestrate	891,0414	558,0961	1.449,1375
Jefe de Almacén	891,0414	558,0961	1.449,1375
Técnico Organización de 1. ^a	910,4744	617,2476	1.527,7219
Técnico Organización de 2. ^a	841,6967	594,2723	1.435,9690
Técnico Organización de 3. ^a	809,9481	584,1376	1.394,0857
Auxiliar Organización	797,6901	575,5530	1.373,2431
Analista Laboratorio de 1. ^a	910,4744	617,2476	1.527,7219
Analista Laboratorio de 2. ^a	841,6967	594,2723	1.435,9690
Analista Laboratorio de 3. ^a	809,9481	584,1376	1.394,0857
Auxiliar Laboratorio	797,6901	575,5530	1.373,2431
Delineante Proyectista	910,4744	927,6814	1.838,1558
Delineante de 1. ^a	910,4744	617,2476	1.527,7219
Delineante de 2. ^a	841,6967	594,2723	1.435,9690
Delineante de 3. ^a	809,9481	584,1376	1.394,0857
Calcador	797,6901	575,5530	1.373,2431

* * *

ANEXO N.º 4

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL DEL GRUPO OBRERO

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

<i>Categorías y grados</i>	<i>Actividades</i>	
	<i>60 puntos/hora (euros)</i>	<i>80 puntos/hora (euros)</i>
ESPECIALISTAS		
Grado 1	11,5699	13,1685
Grado 2	11,7421	13,4067
Grado 3	11,8481	13,5945
Grado 4	11,9960	13,7915
Grado 5	12,2010	14,1361
Grado 6	12,5208	14,5703
Grado 7	12,8809	15,0543
Grado 8	13,2747	15,5711
Grado 9	13,6518	16,0871



<i>Categorías y grados</i>	<i>Actividades</i>	
	<i>60 puntos/hora (euros)</i>	<i>80 puntos/hora (euros)</i>
OFICIALES		
Grado 6	12,5455	14,5947
Grado 7	12,8898	15,0623
Grado 8	13,2747	15,5711
Grado 9	13,6931	16,1285
Grado 10	14,4719	17,0389
Grado 11	14,9068	17,5803
Grado 12	16,1697	18,9821

* * *

ANEXO N.º 5

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL MENSUAL

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

<i>Categorías</i>	<i>Precio de: Euros</i>
ADMINISTRATIVOS	
Oficial de 1. ^a	14,5623
Oficial de 2. ^a	13,6605
Oficial de 3. ^a	13,2177
Auxiliar «A»	12,8977
Auxiliar «B»	10,7006
Auxiliar «C»	9,5117
Aspirantes	7,1746
SUBALTERNOS	
Vigilante	12,4882
Ordenanza	12,8977
Listero «A»	12,8977
Listero «B»	10,7006
Listero «C»	9,5117
Almacenero	12,8977
Botones 16 años	9,5117
TÉCNICOS NO TITULADOS	
Maestro de Taller	18,5638
Encargado de Sección	17,7762
Contra maestre	12,5287
Jefe de Almacén	13,7993
Técnico Organización de 1. ^a	14,5623
Técnico Organización de 2. ^a	13,6605



<i>Categorías</i>	<i>Precio de: Euros</i>
Técnico Organización de 3. ^a	13,2177
Auxiliar Organización	12,8977
Analista Laboratorio de 1. ^a	14,5623
Analista Laboratorio de 2. ^a	13,6605
Analista Laboratorio de 3. ^a	13,2177
Auxiliar Laboratorio	12,8977
Delineante Proyectista	17,7762
Delineante de 1. ^a	14,5623
Delineante de 2. ^a	13,6605
Delineante de 3. ^a	13,2177
Calcador	12,8977

* * *

ANEXO N.º 6 (I)

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

A. IMPORTE DE LA ANTIGÜEDAD (artículo 26.º):

	<i>1 bienio</i>	<i>1 quinquenio</i>
	<i>Importe/día (euros)</i>	<i>Importe/día (euros)</i>
PERSONAL DEL GRUPO OBRERO		
Especialistas	0,4283	0,5027
Oficiales	0,5974	0,6959
	<i>1 bienio</i>	<i>1 quinquenio</i>
	<i>Importe mes (euros)</i>	<i>Importe mes (euros)</i>
PERSONAL MENSUAL		
Maestro de Taller, Encargado, Delineante Proyectista y Categorías de 1. ^a	16,9483	23,7954
Contraestrate, Jefe de Almacén y Categorías de 2. ^a	14,8823	20,7939
Categorías de 3. ^a (Administrativos y Técnicos)	14,0455	19,5637
Calcador y Auxiliares Administrativos A, B, C y Técnicos	13,2995	18,6127
Subalternos (Vigilante, Ordenanza, Listeros y Almacenero)	12,8405	17,9730
Mujer limpieza	10,6760	14,9480

B. IMPORTE DE PAGAS EXTRAORDINARIAS DE SAN PEDRO Y NAVIDAD, PERSONAL GRUPO OBRERO (artículo 27.º):

<i>Categorías</i>	<i>Importe de cada paga</i>	
	<i>San Pedro (euros)</i>	<i>Navidad (euros)</i>
Especialistas	1.495,2527	1.495,2527
Especialistas antigüedad por cada bienio	12,8485	12,8485
Especialistas antigüedad por cada quinquenio	17,9241	17,9241
Oficiales	1.547,6558	1.547,6558
Oficiales antigüedad por cada bienio	15,0957	15,0957
Oficiales antigüedad por cada quinquenio	20,8758	20,8758



C. RETRIBUCIÓN DÍAS NO TRABAJADOS (artículo 29.º):

<i>Personal del grupo obrero</i>	<i>Importe día (euros)</i>
Especialistas	25,9184
Oficiales	27,4109

* * *

ANEXO N.º 6 (II)

D. COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO (artículo 30.º):

	<i>Importe día (euros)</i>
Personal del grupo obrero	37,1161
Contramaestres	41,6150

E. IMPORTE DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO (artículo 31.º):

<i>Categorías</i>	<i>Importe por hora efectiva trabajada con tal carácter (euros)</i>
Oficiales	1,2565
Especialistas	1,2147
Contramaestres	1,3581
Oficiales y especialistas que trabajen más de una semana seguida de noche	1,3846
Contramaestres que trabajen más de una semana seguida de noche	1,5345

F. IMPORTES DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO EN NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA, ASÍ COMO NAVIDAD Y AÑO NUEVO (artículo 32.º):

<i>Categorías</i>	<i>Importe por noche (euros)</i>
Personal de cualquier categoría que trabaje en turno de 22 a 6 horas, las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero	67,4824

<i>Categorías</i>	<i>Importe por día (euros)</i>
Personal de cualquier categoría que trabaje de mañana o de tarde, los días 25 de diciembre y 1 de enero	40,4905

* * *



ANEXO N.º 6 (III)

G. IMPORTES TOPES MÁXIMOS PREMIO PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y NORMALIDAD (artículo 47.º):

<i>N.º semanas con derecho a premio</i>	<i>Euros topes máximos</i>	
	<i>Personal grupo obrero</i>	<i>Personal mensual</i>
4,33	82,9241	104,2324
3,33	63,7784	80,1503
2,33	44,6335	56,0931
1,33	25,4717	32,0272
0,33	6,3105	7,9456
0,00	0,00	0,00

H. REQUERIMIENTOS A DOMICILIO FUERA DE FÁBRICA (artículo 21.º):

	<i>Euros</i>
A. Requerimientos entre las 22 y las 6 horas	23,6060
B. Requerimientos entre las 6 y las 22 horas	17,7045