



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de septiembre de 2024 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Cerámicas Gala, S.A. (C.C. 09000062011982).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cerámicas Gala, S.A., suscrito el 22 de julio de 2024, de una parte, por la representación empresarial y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras (CC.OO. y UGT), presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se 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 (BOE 12/06/2010) y 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 18 de septiembre de 2024.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



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

CAPÍTULO I

ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN

El presente convenio se ha suscrito por la Dirección de Cerámicas Gala, y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 1. –

El presente convenio de la empresa Cerámicas Gala, S.A. (ubicada en Ctra. Madrid-Irún, km. 244, en Burgos), regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones de su personal cuyos grupos profesionales y categorías se especifican en el mismo.

CAPÍTULO II

A) VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 2. –

La duración de este convenio será de 2 años a partir del 1 de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 3. –

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. –

Año 2024: todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2024 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC.

Así, con el IPC real de 2024, se actualizarán las tablas y se liquidarán las diferencias, si procede, que pudieran existir. Dicha liquidación se realizará de una sola vez en la nómina de febrero de 2025, aplicándose y devengando atrasos con carácter retroactivo a 1 de enero de 2024.

Año 2025: todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2025 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC.

Así, con el IPC real de 2025, se actualizarán las tablas y se liquidarán las diferencias, si procede, que pudieran existir. Dicha liquidación se realizará de una sola vez en la nómina de febrero de 2026, aplicándose y devengando atrasos con carácter retroactivo a 01 de enero de 2025.

CAPÍTULO III

COMPENSACIÓN, VINCULACIÓN Y NO CONCURRENCIA

A) COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

Artículo 5. –

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. –

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. –

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 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A) NORMA GENERAL.

Artículo 8. –

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. –

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 a la persona trabajadora.



– 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. –

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

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

– Tener a disposición de los representantes sindicales y de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras.

– 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. –

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 las personas trabajadoras 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. –

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 tres 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. –

Será competencia de esta comisión:

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

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

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

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

Artículo 14. –

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 15 días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

E) REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS.

Artículo 15. –

Los valores puntos 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 personas trabajadoras o de las características del material.

Si el valor punto sustituye a uno provisional se abonará con efecto retroactivo las diferencias que hubieren si son favorables a la persona trabajadora.

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

Porcentaje de Reducción	Nº de meses de Adaptación	Puntos-hora por cada 1% de Reducción
Hasta el 14,9%	1	0,50
Del 15 al 29,9%	2	1º Mes : 0,65 2º Mes : 0,25
Más del 30%	3	1º Mes : 0,70 2º Mes : 0,40 3º 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 las personas trabajadoras con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos por el referido periodo.

Terminado el periodo de adaptación, las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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. –

La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

1. – A petición del interesado de forma escrita y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario a la persona trabajadora de acuerdo con el que



corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino sin que tenga derecho a indemnización alguna.

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

3. – 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 las personas trabajadoras, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

4. – 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 de la persona trabajadora afectada 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, las personas trabajadoras serán informadas 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. –

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 a la persona trabajadora 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. –

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. –

A todos los efectos se estará al cómputo anual de horas efectivas de trabajo real pactado que es de 1.728,11, equivalentes a 222 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 las personas trabajadoras 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.



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.

Para el personal adscrito a horario partido se establece una flexibilidad horaria de una hora al inicio y al final de la jornada. De tal modo que la hora de entrada estará comprendida entre las 8:00 y las 9:00 horas, y la hora de salida entre las 17:00 y las 18:00 horas.

La aplicación del mencionado horario flexible no comportará en ningún caso la reducción de jornada diaria establecida, (con descanso mínimo de ½ hora para comer), y siempre se garantizará la presencia en el puesto de trabajo en horario de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 17:00 horas.

Asimismo, la salida a las 17:00 horas vendrá condicionada a que las necesidades organizativas del departamento lo permitan.

B) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 20. –

El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de las personas trabajadoras. 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 computárselas 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 las personas trabajadoras 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. –

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. –

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. – 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. – 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. – 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. – 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. – 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. – Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 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.



En aquellos ejercicios en los que la empresa se vea en la necesidad de fijar el periodo vacacional en un único mes (entre julio y agosto) por causas productivas u organizativas, habrá 22 días laborales de vacaciones. Las personas trabajadoras tendrán conocimiento de dicho periodo en la negociación del calendario laboral anual. Este día adicional se abonará a precio de día de vacaciones y computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

A efectos del pago al personal mensual, las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado así como el promedio de los complementos salariales abonados durante los 12 meses anteriores, 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 y el promedio de los complementos salariales abonados durante los 12 meses anteriores.

Artículo 29. – 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. – 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.

Desde el año 2025 se acuerda igualar en su cuantía superior este complemento.

Artículo 31. – 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 abonará por cada hora efectiva trabajada con tal carácter las cuantías señaladas en el anexo número 6e.

Desde el año 2025 se acuerda igualar en su cuantía superior este complemento.

Artículo 32. – 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 abonará las cuantías señaladas en el anexo número 6f.

Artículo 33. – Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos establecidos en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, 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 o registro de pareja de hecho.



b) En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de tres días, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Cuando se trate de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de dos días, en caso de ser necesario desplazamiento se dispondrá de cuatro días.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El progenitor distinto de la madre biológica que no se acoja a la suspensión por nacimiento de hijo/a establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores por no tener cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de dos días laborables por dicho nacimiento.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 a la persona trabajadora 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.

f) 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.

Todo ello además de los permisos recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos previstos en el apartado 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 interfirieran con vacaciones. En el caso de coincidir la licencia íntegramente en días de descanso, se incrementará la misma en un día.



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

Artículo 34. – 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. – Paros e interrupciones.

Los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo cualquiera que sean las causas, siempre que no sean posibles 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. –

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. –

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 las personas trabajadoras 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. –

El cálculo y liquidación de los trabajos a efectos de pago de devengos obtenidos por las personas trabajadoras, 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.

Las personas trabajadoras 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. –

A todo ingreso en la empresa precederá un periodo de prueba de 15 días laborables de duración para las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

B) CONTRATACIÓN.

Artículo 40. –

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. –

Los grupos profesionales, con 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 un grupo y 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 vagonetas, 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. –

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 estos 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.

Cuando se recurra a la publicación de ofertas de empleo, estas deberán ser redactadas teniendo especial cuidado en utilizar un lenguaje no sexista.

A la hora de cubrir una vacante en caso de igualdad de condiciones, tendrá prioridad el género menos representado.

E) BAJAS.

Artículo 43. –

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar un preaviso de al menos 15 días.

En el caso del personal administrativo será de 1 mes y en el de personal directivo o técnico será de 2 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 detráidos de los devengos que la empresa deba abonar a la persona trabajadora 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. –

Complemento de I.T.: durante los tres primeros días de baja en los que no existe subsidio, la empresa abonará a las personas trabajadoras como máximo 4 días al año, con independencia del número de bajas que sufra la persona trabajadora, el salario de retribución de días no trabajados (anexo 6c).

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 80% del salario real del mes anterior al de la baja, excluyendo horas extras, cuando el absentismo del año en el que se ha producido la baja es inferior o igual al 4,5%.

– Hasta el 85% del salario real del mes anterior al de la baja, excluyendo horas extras, cuando el absentismo del año en el que se ha producido la baja es inferior o igual al 4%.

Estos puntos anteriores 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% o 4,5% respectivamente 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% o 4,5%.

Complemento I.T. hospitalización: la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de las personas trabajadoras que acrediten hospitalización y mientras los días que dure esta, hasta un periodo máximo de 3 meses en un año.

Complemento de accidentes: así mismo, 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, rotura de ligamentos, rotura fibrilar, rotura de menisco o requieran hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma y en cualquier caso hasta un periodo máximo de 2 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.

EDAD	DÍAS A SALARIO CONVENIO ESPECIALISTAS
59	6
60	12
61	18
62	24
63	30
64	36

B) JORNADAS ESPECIALES.

Artículo 45. –

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, 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. –

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. – 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 éste 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 6g.

– 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 6g.

Nº DE SEMANAS CON DERECHO A PREMIO	PORCENTAJES	
	PERSONAL OBRERO	PERSONAL MENSUAL
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. –

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. –

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. –

Para necesidades urgentes demostradas, se concederán anticipos de hasta 900 euros, reintegrables en doce mensualidades y que serán deducidas 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. –

La Dirección de la empresa, en nombre y representación de las personas trabajadoras de Cerámicas Gala, S.A., tiene concertado una póliza de seguro de accidentes con una empresa aseguradora que tiene las siguientes características:

1. – Están asegurados todas las personas trabajadoras de Cerámicas Gala, S.A. en plantilla.

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

2. – 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. – La persona trabajadora asegurada contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual de 1,503 euros. El resto del coste irá a cargo de Cerámicas Gala, S.A.

4. – Los representantes de las personas trabajadoras han dado su previa conformidad a las cláusulas de la póliza en vigor.

5. – Este seguro no afecta al personal jubilado.

G) SEGURO DE VIDA.

Artículo 52. –

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. –

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. –

Se establece un fondo asistencial dotado de 5.550 euros/año, siempre que 2.525 euros como mínimo sean destinadas 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. –

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. –

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. –

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. –

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. – Compensación de autobús.

El importe de dicho complemento será de 1,6617 euros por día trabajado, actualizable conforme a los dispuesto en el artículo 4.º del presente convenio.

Segunda. – Igualdad.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se rige por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Durante la vigencia de este convenio la Dirección de la empresa y la representación social continuarán con las negociaciones tendentes a elaborar y aplicar los principios de Igualdad en la empresa de acuerdo con las medidas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.



Tercera. – Descuelgue de convenio.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Cuarta. – Jubilación anticipada.

Las personas que cumplan 61 años y con los requisitos que la legislación establezca en el momento de la jubilación, tendrán opción, previo acuerdo entre las partes empresa y la persona trabajadora, a la jubilación parcial reduciendo la jornada en el porcentaje máximo que permita dicha legislación, siempre y cuando haya un pacto empresa-persona trabajadora de jubilación forzosa a la edad legamente establecida en ese momento.

Quinta. – Teletrabajo.

1. – Se reconoce el teletrabajo como una forma innovadora de organización y realización del trabajo derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

2. – Resulta de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia y en el presente acuerdo.

3. – Podrán solicitar efectuar la prestación de servicios bajo esta modalidad, aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo de perfil administrativo o técnico y, realicen funciones susceptibles de ser desempeñadas bajo la modalidad de teletrabajo.

A modo de ejemplo, se excluyen las personas trabajadoras que desempeñen funciones adscritas a los procesos productivos de la empresa.

Los motivos de la denegación de cualquier solicitud efectuada, deberán ser comunicados por la empresa.

4. – El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y debe formalizarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo.

5. – La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo será efectuada en jornadas completas. El número máximo de días a la semana que se efectuarán a través de esta modalidad se establecerá en el acuerdo individual, previo consenso con el responsable directo, y no podrá ser superior a dos días a la semana.

Sin perjuicio de lo anterior y con carácter excepcional, se podrán efectuar variaciones en atención a las necesidades organizativas de la empresa.

6. – La realización del teletrabajo podrá ser reversible, por cualquier motivo, por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo causa grave sobrevinida o de fuerza mayor que implique la vuelta inmediata al trabajo presencial.



7. – En materia de jornada, las personas teletrabajadoras seguirán las mismas normas que aquellos que efectúen su prestación de servicios de manera presencial.

Durante los días aprobados para prestar servicios en la modalidad de teletrabajo, la persona teletrabajadora no verá modificada ni la distribución de su jornada ni su horario de trabajo teórico, salvo que en el acuerdo individual expresamente se establezca lo contrario.

Si fuera necesaria la presencia física de la persona teletrabajadora en las instalaciones de la empresa, durante su prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, ésta deberá acudir, previo aviso por parte del responsable con la mayor antelación posible.

8. – Medios y compensación de gastos.

Para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, será requisito imprescindible que la persona teletrabajadora disponga de las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de su trabajo en la citada modalidad, facilitadas por la empresa. En el caso de que la persona teletrabajadora que solicite adherirse a la modalidad de teletrabajo no disponga de las herramientas tecnológicas portátiles necesarias, la empresa procurará facilitarlas en la medida que lo permitan las posibilidades presupuestarias.

Adicionalmente a la dotación de medios, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.) percibirá una cantidad máxima de 20 euros al mes, según el número de días en los que desempeñe sus funciones en la modalidad de teletrabajo:

– Prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo durante dos jornadas completas a la semana: 20 euros al mes.

– Prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo durante una jornada completa a la semana: 15 euros al mes.

Las cantidades anteriormente señaladas tienen naturaleza extrasalarial y corresponderían a una persona trabajadora que prestase servicios a jornada completa.

Si tuviera reducción de jornada o jornada a tiempo parcial, percibiría la parte proporcional que le correspondiera en función de la jornada en la que preste servicios.

Una vez finalice el acuerdo de teletrabajo, la persona trabajadora deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición y dejará de percibir la compensación por gastos señalada en el apartado anterior.

9. – Derechos de información y participación.

Se identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT las personas que teletrabajen, y se entregará trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo, incluyendo el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.



Por otro lado, se informará a las personas teletrabajadoras y a la RLT de las medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

10. – Seguridad y salud laboral.

El servicio de prevención elaborará una guía de buenas prácticas en materia de seguridad y salud que será de aplicación para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. El seguimiento de su aplicación se realizará en la comisión de seguridad y salud.

El servicio de prevención evaluará los riesgos de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, previa cumplimentación por parte de las personas teletrabajadoras de un cuestionario específico sobre las condiciones de seguridad y salud en las que se va a desarrollar su trabajo.

En el supuesto de que el servicio de prevención determine que las condiciones de trabajo en las que la persona teletrabajadora va a desarrollar su prestación de servicios no cumplan con las medidas exigidas en materia de seguridad y salud, la empresa denegará o revocará, según el caso, la prestación en dicha modalidad.

11. – Formación.

La empresa garantizará el acceso a formación a las personas teletrabajadoras en las mismas condiciones y bajo los mismos términos que respecto de aquéllas que desempeñen el trabajo de manera presencial.

Por su parte la empresa requerirá a las personas teletrabajadoras, de la misma manera que a aquellos que desempeñen su trabajo presencial, que acudan a las formaciones en las que se encuentren inscritas según hayan sido acordadas, con independencia de la modalidad en la que se encuentren prestando servicios en dicho momento.

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, 22 de julio de 2024.

* * *



ANEXO N.º 1

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA GRUPO/CATEGORÍA DE ESPECIALISTAS

Tablas definitivas del 2024

	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)
		Euros	Euros	Euros
GRUPO PROFESIONAL 1	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	-	-	-
GRUPO PROFESIONAL 2	4	40,1651	1,3151	0,1107
	5	40,1651	1,3456	0,1192
	6	40,1651	1,4852	0,1262
GRUPO PROFESIONAL 3	7	40,1651	1,6432	0,1341
	8	40,1651	1,8097	0,1422
	9	40,1651	1,9670	0,1501

* * *



ANEXO N.º 2

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA GRUPO/CATEGORÍA DE OFICIALES

Tablas definitivas del 2024

	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)
		Euros	Euros	Euros
GRUPO PROFESIONAL 1	6	42,4320	1,2053	0,1262
	7	42,4320	1,3534	0,1341
	8	42,4320	1,5198	0,1422
	9	42,4320	1,7040	0,1501
GRUPO PROFESIONAL 2	10	42,4320	2,1219	0,1586
	11	42,4320	2,3228	0,1655
	12	42,4320	3,0455	0,1738

* * *



ANEXO N.º 3 (I)

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL
GRUPO «PERSONAL MENSUAL»

Tablas definitivas 2024

CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO	TOTAL	
	Euros mes	PUESTO DE TRABAJO	Euros mes	
	Euros	Euros	Euros	
ADMINISTRATIVOS				
GRUPO PROFESIONAL 1	Oficial de 1ª	1.114,3467	755,4609	1.869,8074
	Oficial de 2ª	1.030,1684	727,3409	1.757,5092
GRUPO PROFESIONAL 2	Oficial de 3ª	991,3107	714,9370	1.706,2477
GRUPO PROFESIONAL 3	Auxiliar "A"	976,3079	704,4301	1.680,7380
	Auxiliar "B"	853,1716	539,1646	1.392,3362
	Auxiliar "C"	816,4114	407,7194	1.224,1308
GRUPO PROFESIONAL 4	Aspirantes	542,2708	591,7292	1.134,0000
SUBALTERNOS				
GRUPO PROFESIONAL 5	Vigilante	928,8095	700,8171	1.629,6266
GRUPO PROFESIONAL 6	Ordenanza	976,3079	704,4301	1.680,7380
GRUPO PROFESIONAL 7	Listero "A"	976,3079	704,4301	1.680,7380
	Listero "B"	853,1716	539,1646	1.392,3362
	Listero "C"	816,4114	407,7194	1.224,1308
GRUPO PROFESIONAL 8	Almacenero	976,3079	704,4301	1.680,7380
GRUPO PROFESIONAL 9	Personal limpieza	816,4114	407,7194	1.224,1308

* * *



ANEXO N.º 3 (II)

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL
GRUPO «PERSONAL MENSUAL»

Tablas definitivas 2024

	CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL
		Euros mes	Euros mes	Euros mes
		Euros	Euros	Euros
	TÉCNICOS NO TITULADOS			
GRUPO PROFESIONAL 1	Maestro de Taller	1.148,8794	1.197,5164	2.346,3957
	Encargado de Sección	1.114,3467	1.135,4067	2.249,7533
GRUPO PROFESIONAL 2	Contramaestre	1.090,5622	683,0642	1.773,6265
	Jefe de Almacén	1.090,5622	683,0642	1.773,6265
GRUPO PROFESIONAL 3	Técnico Organización	1.114,3467	755,4609	1.869,8074
GRUPO PROFESIONAL 4	Técnico Organización	1.030,1684	727,3411	1.757,5094
GRUPO PROFESIONAL 5	Técnico Organización	991,3107	714,9370	1.706,2477
GRUPO PROFESIONAL 6	Auxiliar Organización	976,3079	704,4301	1.680,7380
GRUPO PROFESIONAL 3	Analista Laboratorio	1.114,3467	755,4609	1.869,8074
GRUPO PROFESIONAL 4	Analista Laboratorio	1.030,1684	727,3411	1.757,5094
GRUPO PROFESIONAL 5	Analista Laboratorio	991,3107	714,9370	1.706,2477
GRUPO PROFESIONAL 6	Auxiliar Laboratorio	976,3079	704,4301	1.680,7380
GRUPO PROFESIONAL 1	Delineante Proyectista	1.114,3467	1.135,4067	2.249,7533
GRUPO PROFESIONAL 3	Delineante de 1ª	1.114,3467	755,4609	1.869,8074
GRUPO PROFESIONAL 4	Delineante de 2ª	1.030,1684	727,3411	1.757,5094
GRUPO PROFESIONAL 5	Delineante de 3ª	991,3107	714,9370	1.706,2477
GRUPO PROFESIONAL 6	Calcador	976,3079	704,4301	1.680,7380

* * *



ANEXO N.º 4

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL DEL GRUPO OBRERO

Tablas definitivas 2024

CATEGORÍAS Y GRADOS	ACTIVIDADES	
	60 PUNTOS/HORA	80 PUNTOS/HORA
	Euros	Euros
ESPECIALISTAS		
Grado 1	-	-
Grado 2	-	-
Grado 3	-	-
Grado 4	14,6821	16,8796
Grado 5	14,9329	17,3014
Grado 6	15,3244	17,8328
Grado 7	15,7651	18,4252
Grado 8	16,2470	19,0576
Grado 9	16,7087	19,6893
OFICIALES		
Grado 6	15,3547	17,8628
Grado 7	15,7761	18,4350
Grado 8	16,2470	19,0576
Grado 9	16,7592	19,7399
Grado 10	17,7125	20,8542
Grado 11	18,2448	21,5169
Grado 12	19,7904	23,2325

* * *



ANEXO N.º 5

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL MENSUAL

Tablas definitivas 2024

CATEGORÍAS	PRECIO DE:
	Euros
ADMINISTRATIVOS	
Oficial de 1ª	17,8231
Oficial de 2ª	16,7193
Oficial de 3ª	16,1774
Auxiliar "A"	15,7857
Auxiliar "B"	13,0967
Auxiliar "C"	11,6415
Aspirantes	8,7811
SUBALTERNOS	
Vigilante	15,2846
Ordenanza	15,7857
Listero "A"	15,7857
Listero "B"	13,0967
Listero "C"	11,6415
Almacenero	15,7857
Botones	11,6415

CATEGORÍAS	PRECIO DE:
	Euros
TÉCNICOS NO TITULADOS	
Maestro de Taller	22,7206
Encargado de Sección	21,7566
Contraestrate	15,3340
Jefe de Almacén	16,8893
Técnico Organización de 1ª	17,8231
Técnico Organización de 2ª	16,7193
Técnico Organización de 3ª	16,1774
Auxiliar Organización	15,7857
Analista Laboratorio de 1ª	17,8231
Analista Laboratorio de 2ª	16,7193
Analista Laboratorio de 3ª	16,1774
Auxiliar Laboratorio	15,7857
Delineante Proyectista	21,7566
Delineante de 1ª	17,8231
Delineante de 2ª	16,7193
Delineante de 3ª	16,1774
Calcador	15,7857

* * *



ANEXO N.º 6 (I) - A

Tablas definitivas 2024

A. – IMPORTE DE LA ANTIGÜEDAD (ARTÍCULO 26.º).

	1 BIENIO	1 QUINQUENIO
	IMPORTE/DÍA	IMPORTE/DÍA
	Euros	Euros
PERSONAL DEL GRUPO OBRERO		
Especialistas	0,5242	0,7311
Oficiales	0,6152	0,8518
PERSONAL MENSUAL		
Maestro de Taller, Encargado, Delineante Proyectista y Categorías de 1ª	20,7435	29,1236
Contramaestre, Jefe de Almacén y Categorías de 2ª	18,2147	25,4500
Categorías de 3ª (Administrativos y Técnicos)	17,1906	23,9444
Calcador y Auxiliares Administrativos A, B, C y Técnicos	16,2776	22,7804
Subalternos (Vigilante, Ordenanza, Listeros y Almacenero)	15,7158	21,9975
Personal limpieza (No especialista)	13,0666	18,2951

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

Tablas definitivas 2024

CATEGORÍAS	IMPORTE DE CADA PAGA	
	SAN PEDRO	NAVIDAD
	Euros	Euros
Especialistas	1.830,0679	1.830,0679
Especialistas antigüedad por cada bienio	15,7255	15,7255
Especialistas antigüedad por cada quinquenio	21,9376	21,9376
Oficiales	1.894,2050	1.894,2050
Oficiales antigüedad por cada bienio	18,4760	18,4760
Oficiales antigüedad por cada quinquenio	25,5504	25,5504

C. – RETRIBUCIÓN DÍAS NO TRABAJADOS (ARTÍCULO 29.º).

PERSONAL DEL GRUPO OBRERO	IMPORTE DÍA
	Euros
Especialistas	31,9740
Oficiales	33,8151

* * *



ANEXO N.º 6 (II)

D. – COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO (ARTÍCULO 30.º).

Tablas definitivas 2024

	IMPORTE DÍA
	Euros
Personal del grupo obrero	48,2428
Contramaestres	51,9731

E. – IMPORTE DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO (ARTÍCULO 31.º).

CATEGORÍAS	
Oficiales	1,5379
Especialistas	1,4868
Contramaestres	1,6621
Oficiales y Especialistas que trabajen más de una semana seguida de noche	1,7081
Contramaestres que trabajen más de una semana seguida de noche	1,8930

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

CATEGORÍAS	
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	84,2790

CATEGORÍAS	
Personal de cualquier categoría que trabaje de mañana o de tarde, los días 25 de Diciembre y 1 de Enero	50,5686

* * *



ANEXO N.º 6 (III)

G. – IMPORTES TOPES MÁXIMOS PREMIO PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y NORMALIDAD (ARTÍCULO 47.º).

Tablas definitivas 2024

Nº SEMANAS CON DERECHO A PREMIO	PTS. TOPES MÁXIMOS	
	PERSONAL GRUPO OBRERO	PERSONAL MENSUAL
	Euros	Euros
4,33	101,4923	127,5719
3,33	78,0596	98,0975
2,33	54,6278	68,6533
1,33	31,1753	39,1986
0,33	7,7236	9,7248
0,00	0	0

H. – REQUERIMIENTOS A DOMICILIO FUERA DE FÁBRICA (ARTÍCULO 21.º).

	Euros
A.- Requerimientos entre las 22 y las 6 horas	28,8918
B.- Requerimientos entre las 6 y las 22 horas	21,6690
INDEMNIZACION AUTOBUS	1,9238