



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DEL VIDRIO DE GIPUZKOA – 2000-2003

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ambito Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales en todas las empresas de industria del vidrio cuya actividad sea:

a) La fabricación de vidrio hueco negro o envases. Comprenden los siguientes productos: Botellas, bombonas, garrafones, frascos y, en general, envases de cualquier tipo, de color negro o verde, en sus distintas tonalidades, sin distinción de tamaños y cualesquiera que sea la denominación con que se les distingue en el mercado, incluidos los aisladores, moldeados y fibras de vidrio.

b) La fabricación del vidrio hueco blanco, en general, y talleres de mejora del mismo, sean o no fabricante. Comprenden los siguientes productos:

1) Servicio de mesa y fantasía.

2) Botillería, frasería y envases de composición fina.

3) Ortopedia y laboratorio.

4) Servicio de alumbrado y lámparas (arañas).

5) Bombillas y tubos (en los tubos se comprende, además de los de alumbrado, las diferentes ramas que se emplean en laboratorios y en las manufacturas de vidrio al soplete, incluso los tubos para termómetros).

6) Vidrio industrial y, en general, todo lo que sea objeto de fabricación para aplicaciones industriales.

En la denominación general del vidrio se comprende:

a) Vidrio corriente.

b) Medio cristal.

c) Vidrio sonoro.

d) Cristal. En cualquier clase de color y combinación de los mismos.

e) Fabricación de fibras de vidrio.

f) Fabricación de vidrio plano. En la que se comprende toda clase de trabajos que se efectúen en las fábricas, talleres o explotaciones que se dediquen a la elaboración y transformación del vidrio y cristal plano en cualquiera de sus modalidades, vidrio liso, impreso, laminado o tallado, templado, triples o

múltiples.

e)Manufacturas y templado del vidrio plano en general que comprende grabado, decorado, espejos, templado, curvado, vidriería artística y colocación de vidrio en obras e instalaciones.

f)Manufacturas y templado del vidrio al soplete, que comprenden fabricación de ampollas, tubos de ensayo, tubos para comprimidos, cánulas, jeringas y jeringuillas hipodérmicas, olivetas y artículos de ortopedia en general, matraces, pasafiltros, refrigerantes, buretas, pipetas, frascos para suero, aparatos para laboratorio, termómetros clínicos e industriales, aerómetros y análogos y las industrias de anuncios luminosos a los gases nobles, así como los trabajos anexos de grabado, esmerilado y ajuste de las diversas piezas y transformaciones diversas de dichas fabricaciones.

g)Optica oftalmológica y corriente, es decir, la que fabrica productos para cuya venta al público se exige que en el establecimiento figure un óptico diplomado. La óptica de precisión continuará incluida en la Reglamentación Nacional Siderúrgica.

h)Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas. Tienen este carácter los talleres y explotaciones, obras y servicios de toda índole en que no se persiga lucro directo, por estar limitadas a secundar y facilitar la industria principalmente ejercida por la Empresa. Se conceptúan como tales, entre otras, las explotaciones mineras y canteras, si no han sido objeto de reglamentación específica de su trabajo.

El comercio del vidrio, cuando se ejerce con carácter exclusivo o con independencia de la fabricación o manufacturas, queda excluido de este Convenio.

Artículo 3.ºAmbito Temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el uno de enero del 2000 hasta el 31 de diciembre del 2003. No obstante las cláusulas del mismo sólo tendrán efecto retroactivo a partir del uno de enero del 2002. Así mismo, para algunos artículos se podrá establecer expresamente una vigencia distinta. Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año si ninguna de las partes no lo denuncia con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de expiración.

CAPITULO II

REMUNERACIONES DEL PERSONAL

Artículo 4.ºJornada de trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual para el año 2002 será de 1.754 y para el año 2003 de 1.738 con los descansos que habitualmente venían disfrutando.

Artículo 5.ºCalendario de trabajo.

Las empresas se comprometen a elaborar el calendario laboral durante los dos primeros meses del año. Si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador podrá, con previo aviso de 2 meses, fijar la fecha para el disfrute de sus vacaciones en forma continuada.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la empresa podrá, por exigencias de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias,

salvo que por acuerdo con la representación de los trabajadores se fijen otros topes. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

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

Artículo 6.º Salarios de Convenio.

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

Para el periodo 01.01.2000 al 31.12.2000 se han elaborado las mismas incrementando las existentes al 31 de diciembre de 1999 en un 3,62%.

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

Para el periodo 01.01.2002 al 31.12.2002, las tablas salariales se han elaborado incrementándose las tablas existentes a 31 de diciembre del 2001 en un 3,12% teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 11.º Antigüedad.

Para el periodo 01.01.2003 al 31.12.2003, las tablas salariales existentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán en el equivalente al 125% del I.P.C. del 2002 menos 0,5 puntos y teniendo también en cuenta lo dispuesto en el mencionado artículo 11.º

Artículo 7.º Pago de nóminas.

Las Empresas harán efectiva la nómina el último día laborable del mes.

Artículo 8.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará como mínimo un total de 30 días naturales de vacaciones, de los cuales necesariamente 26 serán laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo. Caso de que parte de los días de vacaciones se disfruten en Navidades, y el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, al inicio de dicho período, las empresas concederán las vacaciones no disfrutadas, correspondientes a dicho período, en forma continuada, una vez desaparecida la situación de I.T., en fechas establecidas de mutuo acuerdo, aunque no se hallen dentro del año natural.

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

A estos efectos no tendrá incidencia en el disfrute y retribución de vacaciones la baja por enfermedad común, accidente y maternidad.

Las vacaciones se abonarán a razón de Salario Real y no podrán ser compensables ni absorbibles por ningún concepto.

Artículo 9.º Trabajos de superior categoría.

Al trabajador que realizara un trabajo superior a su categoría por un período superior a 3 meses, consolidará la categoría superior a todos los efectos.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, calculadas sobre los salarios realmente percibidos durante los 3 últimos meses trabajados con anterioridad, excluyéndose únicamente la protección familiar, plus de distancia, horas extraordinarias, transporte y dietas.

La cuantía de cada una de estas gratificaciones por separado, no podrá ser absorbible ni compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbida únicamente con las mejoras que por este mismo concepto, puedan tener establecidas las Empresas.

Las pagas se abonarán antes del 21 de julio y 21 de diciembre.

Las pagas se podrán prorratear, siempre que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajadores.

Artículo 11.º Antigüedad.

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

Esta supresión tendrá como contrapartida:

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

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

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

El 6% mencionado se calculará por cada categoría sobre la cantidad establecida en la columna «Salario Anualizado» del año 2002 establecida en Convenio. El resultado se dividirá por cuatro.

Para los años 2002, 2003, 2004 y 2005, a uno de enero de cada uno de los mismos, la cantidad que haya resultado en aplicación de lo establecido en el apartado anterior, se adicionará al salario convenio por categoría, de tal manera que los incrementos salariales pactados o que se pacten se aplicarán

una vez adicionadas las citadas cantidades, salvo en el año 2002 en el cual se ha aplicado esta compensación una vez calculadas las tablas salariales para dicho año.

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

CAPITULO III

CONTRATACION

Artículo 12.º Contratos Eventuales.

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

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

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

Artículo 13.º Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3.7.90).

Artículo 14.ºEmpresas de Trabajo Temporal.

Los trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, cuando su destino sea cualquier empresa afectada por este Convenio, tendrán los mismos derechos que los contemplados en este Convenio para los trabajadores de este sector. Así mismo, las empresas usuarias deberán solicitar a las Empresas de Trabajo Temporal que hagan constar en los contratos de puesta a disposición esta circunstancia.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de junio de 1998.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 15.ºDietas.

—2002.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad para efectuar trabajos por mandato de la empresa, se abonará desde el primer día una dieta completa por un importe de 38,70 euros. En caso contrario, el importe de la dieta sería de 12,90 euros. La dieta completa tendrá el carácter de mínima, si el trabajador hubiese efectuado gastos superiores, la empresa vendrá obligada a satisfacerles, previo justificante de los mismos.

Kilometraje: 0,23 euros/km.

—2003.

Para 2003 las cantidades arriba reseñadas se incrementarán en el IPC del año natural de 2002 más 0,5 puntos.

Artículo 16.ºLicencias retribuidas.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a)Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b)Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c)Por enfermedad grave:

1)Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia

no retribuida.

2)De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3)De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

—Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

—Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d)Por muerte:

1)De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2)De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3)De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales.

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

f)Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g)Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los

demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La convivencia marital, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d) y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

Artículo 17.º Indemnizaciones por fallecimiento y/o Incapacidad Permanente Absoluta y Total.

1) Aquellos trabajadores, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derecho-habientes, al percibo de una indemnización en la cuantía de 72.120 euros. Si la incapacidad

reconocida fuera una Incapacidad Permanente Total tendrán derecho a una indemnización en la cuantía de 48.080 euros.

En caso de que el trabajador incapacitado, o los derecho-habientes en caso de muerte, a que se refiere el párrafo anterior, reclamaran una indemnización por responsabilidad civil empresarial o patronal por las eventualidades que se contemplan en el mismo, las cantidades indicadas servirán en primer lugar para hacer frente a dichas reclamaciones.

Sin embargo, si la cantidad a percibir en concepto de indemnización por responsabilidad civil fuera inferior a la indicada, subsistirá para la empresa la obligación de satisfacer íntegra la misma.

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

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

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

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

Artículo 18.º Ropa de trabajo.

A primero de año se entregará a los trabajadores, dos buzos, o en su lugar dos camisas y dos pantalones, botas de seguridad, trajes de agua cuando sea necesario, así como dos batas para el personal administrativo.

Artículo 19.º Traslado de Empresa.

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para asistir a su nuevo puesto de trabajo. Caso contrario la empresa abonará tantos viajes como desplazamientos efectúe el trabajador a su domicilio.

Artículo 20.º Complementos por enfermedad o accidente.

Las empresas abonarán la cuantía necesaria para completar el 100% del salario mínimo convenio, en caso de enfermedad y siempre que la misma tenga una duración mínima de 30 días.

Asimismo percibirán el 100% del salario real en caso de Accidente de Trabajo desde el primer día de la baja.

La obligación de las empresas de complementar las prestaciones de la Seguridad Social tiene un límite máximo de 18 meses contados a partir del primer día de incapacidad.

Este artículo entrará en vigor a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 21.º Toxicidad.

En aquellos puestos de trabajo en que por expediente administrativo, se

declare que existe toxicidad, la empresa pondrá todos los medios necesarios para que ésta desaparezca. En tanto en cuanto subsista dicha toxicidad, las empresas procurarán reducir la jornada de dicha actividad a la mitad y emplear al trabajador el resto de la jornada en otro trabajo no tóxico, con el fin de evitar al máximo la intoxicación. Declarada la toxicidad por la Autoridad competente, ésta tendrá efectos con carácter retroactivo desde el momento de la presentación del expediente.

Artículo 22.º Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

No obstante lo anterior, el empresario, los representantes de los trabajadores y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán puntualmente informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

Artículo 23.º Garantías Sindicales.

El Delegado de Personal y el Comité de Empresa son órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes:

Tamaño Horas

Hasta 20 trabajadores 25

Más de 20 trabajadores 30

Las sanciones o reclamaciones de los afiliados se informarán de antemano al Delegado Sindical si lo hubiera.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Los Delegados de Secciones Sindicales, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, según el tamaño de cada empresa y los porcentajes de afiliación que como mínimo se señalan:

—Empresas con plantilla inferior a 8 trabajadores: Los Delegados Sindicales, no dispondrán de horas retribuidas.

—Empresas con plantilla de 8 a 20 trabajadores: Los Delegados Sindicales, dispondrán de 5 horas retribuidas al mes, si tienen un 50% mínimo de afiliación.

—Empresas con plantilla de 21 trabajadores en adelante: Los Delegados Sindicales, dispondrán de 8 horas retribuidas al mes, si tienen un 30% mínimo de afiliación.

Los trabajadores del sector que asistan a cursos de formación sindical, Seguridad e Higiene, etc. convocados por las Centrales Sindicales con representación en el sector, y debidamente justificados, tendrán una dieta anual de 36,22 euros.

Artículo 24.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas para los trabajadores implantadas por las empresas, en cuanto superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la aplicación de las mismas.

Artículo 25.º Legislación Complementaria.

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

Artículo 26.º Absorción y Compensación.

Todas las mejoras concedidas por el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por las actualmente establecidas o que en lo sucesivo puedan establecerse por disposición legal, salvo las excepciones que se determinan en este Convenio relativas a antigüedad, gratificaciones extraordinarias, plus de asistencia, vacaciones y primas, que no se puedan absorber ni compensar, salvo en los casos únicos que se determinan en los artículos correspondientes a este Convenio.

Artículo 27.º Preaviso.

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

a)Obreros: 15 días.

b)Subalternos: 15 días.

c)Administrativos: 1 mes.

d)Jefes o titulados administrativos: 2 meses.

e)Técnicos no titulados: 2 meses.

f)Técnicos titulados: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará

derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento, el resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 28.º Información sobre la contratación.

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

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

Artículo 29.º Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A iniciativa de cualquiera de las partes se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dicha Comisión determinará asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

Asimismo se constituirá una Comisión, integrada por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y ADEGI, que tendrá como objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 30.º Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 31.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por 4 representantes de los trabajadores y ADEGI como representación empresarial, con igual número de votos. El domicilio social se

encuentra en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, calle Hondarribia, 6-1.º 20004 Donostia-San Sebastián.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Artículo 32.º PRECO.

La Comisión Negociadora del Convenio asume los «Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO)».

CAPITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.º Faltas y Sanciones.

Uno. Clases de Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Dos. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14.Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15.Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Tres. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2.Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

4.La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.

5.La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

7.Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9.Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10.La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12.La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13.No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14.Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15.La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y

máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16.La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Cuatro. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3.El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5.La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6.La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7.La competencia desleal.

8.Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10.El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11.La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12.La desobediencia continuada o persistente.

13.Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14.La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15.El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Cinco. Sanciones. Aplicación.

1.Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A)Faltas leves:

- 1)Amonestación verbal.
- 2)Amonestación por escrito.

B)Faltas graves:

- 1)Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C)Faltas muy graves:

- 1)Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.

2)Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a)El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b)La categoría profesional del mismo.

c)La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Seis. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Disposición Adicional Primera. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

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

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

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

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de

quince días contados a partir de la publicación del Convenio, o su revisión en su caso, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

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

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO, publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990).

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

Disposición Adicional Segunda. E.P.S.V.-GEROA.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a suscribir un acuerdo sobre aportaciones de empresas y trabajadores a la Entidad de Previsión Social Voluntaria GEROA, que tendrá carácter de «Acuerdo sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las aportaciones a dicha Entidad, serán:

A partir del uno de enero del 2002 del 2,50% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,25% a cargo de la empresa.

A partir del uno de enero de 2003 del 3,50% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% a cargo de la empresa.

A partir del uno de enero de 2004 del 4% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% a cargo de la empresa.

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

Cláusulas de salvaguarda:

Primera.

En el caso de que durante el año 2004 pudieran aplicarse los porcentajes establecidos (teniendo en cuenta que a la fecha de la firma de este convenio no puede superarse la aportación total del 3,5%, es decir un 1,75% por cada parte), las cantidades a aplicar como compensación por la supresión de la antigüedad establecidas en el Anexo II en aplicación del artículo 11.º, serán inferiores y serán las establecidas en el Anexo III.

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

el Anexo II.

Segunda.

En el caso de que la barrera del 3,5% no pudiera superarse durante el año 2004, la salvaguarda primera no sería de aplicación pero lo establecido como aportaciones a GEROA para el 2004 no tendrá efecto alguno.

Disposición Adicional Tercera. Seguridad y Salud Laboral y Clasificación Profesional.

En materia de Seguridad y Salud Laboral y Clasificación y Definición de Categorías Profesionales del sector de Industria del Vidrio se estará a los anexos a este Convenio publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 18 de enero de 1995.

PRIVATEBEIRAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA DEL VIDRIO

SOLDATA TAULA – 2000 / TABLA SALARIAL 2000

3. TALDEA. ENPLEGATUAK / GRUPO 3º

EMPLEADOS	Maila				
	Nivel	Hileko alokairua			
Salario Anualizado	Salario Mes	Urteko alokairua			
	A) Administrariak:/ Administrativos				
		1. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 1ª		III	
175.385	2.455.390	2. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 2ª			
V	166.970	2.337.580	1. mailako admin. Ofiziala / Oficial		
Administrativo 1ª	VI	162.885	2.280.390	2. mailako admin.	
Ofiziala / Oficial Administrativo 2ª	VIII	158.664	2.221.296		
Admin. laguntz. eta telefon. / Aux.Admvo.y Telefonista		IX	146.155		
2.046.170	Administrari izangaia / Aspirante Administrativo			XIII	
95.993	1.343.902	B) Tit. gabeko teknikariak / Tecn. No Titulados			
		Fabrik. Burua edo arduraduna / Jefe Fabric. o			
Encargado	IV	172.881	2.420.334	Tailerreko burua	
edo ardurad. / Jefe o Encarg.de Taller		V	166.970	2.337.580	
	4. Taldea. Operariak / Grupo 4º Operarios				
		1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	VIII	160.814	2.251.396
		2. mailako ofiziala / Oficial 2ª	IX	158.124	2.213.736
		3. mailako ofiziala / Oficial 3ª o Ayudante	X	155.485	
2.176.790	Peoi espezialista / Peones Especializ.			XI	152.913
		2.140.782			

PRIVATEBEIRAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA DEL VIDRIO

SOLDATA TAULA – 2001 / TABLA SALARIAL 2001

3. TALDEA. ENPLEGATUAK / GRUPO 3º

EMPLEADOS	Maila			
	Nivel	Hileko alokairua		
Salario Anualizado	Salario Mes	Urteko alokairua		
	A) Administrariak:/ Administrativos			
		1. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 1ª		III
184.154	2.578.156	2. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 2ª		
V	175.319	2.454.466	1. mailako admin. Ofiziala / Oficial	
Administrativo 1ª	VI	171.029	2.394.406	2. mailako admin.

Quinquenio mes		A) Administrariak:/ Administrativos			
		1. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 1ª		III	
29,10	58,20	2. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 2ª		V	
	27,61	55,22	1. mailako admin. Ofiziala / Oficial Administrativo 1ª		
	VI	26,87	53,74	2. mailako admin. Ofiziala / Oficial	
	Administrativo 2ª	VIII	26,12	52,24	Admin. laguntz. eta
	telefon. / Aux.Admvo.y Telefonista		IX	23,88	47,76
	Administrari izangaia / Aspirante Administrativo		XIII	14,93	29,86
B) Tit. gabeko teknikariak / Tecn. No Titulados					
		Fabrik. Burua edo arduraduna / Jefe Fabric. o Encargado		IV	
28,66	57,32	Tailerreko burua edo ardurad. / Jefe o Encarg.de Taller		V	
	27,61	55,22	4. Taldea. Operariak / Grupo 4º Operarios		
			1. mailako ofiziala / Oficial 1ª		
VIII	26,47	52,94	2. mailako ofiziala / Oficial 2ª		IX
	26,06	52,12	3. mailako ofiziala / Oficial 3ª o Ayudante		X
	25,67	51,34	Peoi espezialista / Peones Especializ.		XI
		25,07	50,14		

PRIVATEBEIRAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA DEL VIDRIO

II ERANSKINA – 2002 / ANEXO II – 2002

3. TALDEA. ENPLEGATUAK / GRUPO 3º EMPLEADOS

		Maila	
		Nivel	%6 / 4
6% / 4		A) Administrariak:/ Administrativos	
		1. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 1ª	
		III	239,68
		2. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 2ª	
		V	228,18
		1. mailako admin. Ofiziala / Oficial Administrativo 1ª	
		VI	
222,59		2. mailako admin. Ofiziala / Oficial Administrativo 2ª	
	216,83	Admin. laguntz. eta telefon. / Aux.Admvo.y Telefonista	
IX	199,73	Administrari izangaia / Aspirante Administrativo	
XIII	131,18	B) Tit. gabeko teknikariak / Tecn. No Titulados	
		Fabrik. Burua edo arduraduna / Jefe Fabric. o Encargado	
	IV	236,26	Tailerreko burua edo ardurad. / Jefe o Encarg.de
Taller	V	228,18	4. Taldea. Operariak / Grupo 4º Operarios
		1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	
VIII	219,77	2. mailako ofiziala / Oficial 2ª	
	216,09	3. mailako ofiziala / Oficial 3ª o Ayudante	
		X	212,48
		Peoi espezialista / Peones Especializ.	
		XI	208,97

PRIVATEBEIRAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA DEL VIDRIO

III ERANSKINA – 2002 / ANEXO III – 2002

3. TALDEA. ENPLEGATUAK / GRUPO 3º EMPLEADOS

		Maila	
		Nivel	%1,25
1,25 %		A) Administrariak:/ Administrativos	
		1. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 1ª	
		III	199,73
		2. mailako admin. Burua / Jefe Administrativo 2ª	
		V	190,15

		1. mailako admin. Ofiziala / Oficial Administrativo 1ª	VI
185,49		2. mailako admin. Ofiziala / Oficial Administrativo 2ª	VIII
	180,69	Admin. laguntz. eta telefon. / Aux.Admvo.y Telefonista	
IX	166,44	Administrari izangaia / Aspirante Administrativo	
XIII	109,32	B) Tit. gabeko teknikariak / Tecn. No Titulados	
		Fabrik. Burua edo arduraduna / Jefe Fabric. o Encargado	
	IV	196,88	Tailerreko burua edo ardurad. / Jefe o Encarg.de
Taller	V	190,15	4. Taldea. Operariak / Grupo 4º Operarios
			1. mailako ofiziala / Oficial 1ª
VIII	183,14	2. mailako ofiziala / Oficial 2ª	IX
180,07		3. mailako ofiziala / Oficial 3ª o Ayudante	X
		Peoi espezialista / Peones Especializ.	XI
			174,14

Acta de firma del acuerdo sobre aportaciones de empresas y trabajadores del sector de la Industria del Vidrio de Gipuzkoa a la Entidad de Previsión Social Voluntaria GEROA.

En Donostia-San Sebastián, a 28 de junio de 2002, en la sede de ADEGI se reúnen por la representación de los trabajadores Javier Catalán, Mikel Olazabal, Francisco Javier Vázquez, Juan Ignacio Garmendia y Joseba Lejardi (ELA-STV); Juantxo Latasa (LAB); y por la representación empresarial Juan Ramón Apezetxea (ADEGI) que componen la Comisión Negociadora del Acuerdo que debe fijar las aportaciones de empresas y trabajadores del sector de la Industria del Vidrio de Gipuzkoa a la EPSV Geroa, inscrita en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi con número 178-G. La representación empresarial compuesta por ADEGI y por las Centrales Sindicales ELA-STV y LAB acuerdan:

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

Por ello, su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 2.º «Ambito funcional» del vigente Convenio Colectivo para la Industria del Vidrio de Gipuzkoa 2000-2004, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo –y sus trabajadores– que se dediquen a la referida actividad incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

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

A partir del 1 de enero de 2002, del 2,50% de la Base de Cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,25% a cargo de la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2003, del 3,50% de la Base de Cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% a cargo de la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2004, del 4% de la Base de Cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% a cargo de la empresa.

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

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

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

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

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