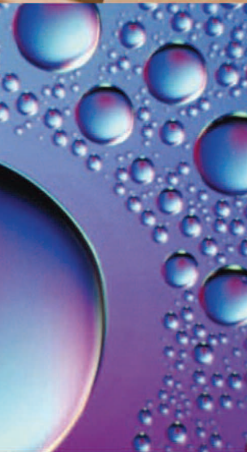


Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013



tú ganas

TÚ CONVENIO

TUS DERECHOS



fiteqa



industrias textil-piel,
químicas y afines

NOTA: Este folleto es de carácter informativo y no tiene valor jurídico

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013

La [Industria del Vidrio y la Cerámica](#) es uno de los sectores que organiza la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras ([FITEQA-CCOO](#)).

En este sector [FITEQA-CCOO](#) tiene la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el **47,12%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de las industrias del vidrio y la cerámica.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Industria del Vidrio y la Cerámica que [FITEQA-CCOO](#) ha suscrito el pasado día 15 de junio, conjuntamente con FIA-UGT y MCA-UGT, y la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica.

Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el [detalle de los derechos individuales](#) que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra Federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estas afiliado podrás acceder a el a través de nuestra página web, www.fiteqa.ccoo.es o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a doc.fiteqa.ccoo.es, te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

Hemos incluido, además, las direcciones y los teléfonos de la Federación en cada Comunidad Autónoma en donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

La [Industria del Vidrio y la Cerámica](#) atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de [FITEQA-CCOO](#) continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a [FITEQA-CCOO](#).

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

Vigencia

Según establece el **Artículo 4** entrará en vigor el día **1 enero** de 2012 y su duración será hasta el **31 de diciembre** de 2013.

Salarios

Artículos 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 25

2012	Incremento	0,5% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio colectivo a 31-12-2011.
2013	Incremento	0,6% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio colectivo a 31-12-2012.
Revisión		<p>En los 15 días siguientes a la publicación de los índices de referencia y en cada año de vigencia en el exceso IPC sobre objetivo inflación del Banco Central europeo.</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Sobre el exceso del IPC armonizado de Zona Euro cuando IPC español sea superior al mismo aplicándose en una sola vez.✗ Cuando precio medio internacional en euros del petróleo Brent superior al 10% al precio medio de diciembre a diciembre anterior la revisión se llevará acabo en el exceso sobre IPC armonizado de Zona Euro excluyendo impacto de carburantes y combustibles.
Salario Mínimo Garantizado y Estructura Salarial		<p>Establecido para cada Grupo en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados.</p> <p>Es el conjunto de percepciones, compuesto por Salario Base y los complementos, establecidos en el capítulo segundo del Convenio Colectivo así como, en su caso, los conceptos que puedan haberse implantado en el ámbito de la Empresa.</p>
Antigüedad		<p>Cada trienio cumplido devenga 3% del Salario Base</p> <p>Límite del 18% del Salario Base y 6 trienios</p>
Asistencia		Por día efectivamente trabajado.
Pagas Extraordinarias		<p>De Verano: Devengada entre 1 de enero y 30 de junio. Pago antes de 15 de julio.</p> <p>De Navidad: Devengada entre 1 de julio y 31 de diciembre. Pago antes de 21 de diciembre</p> <p>De Marzo: Devengada entre 1 de enero hasta 31 de diciembre. 30 días de salario base más antigüedad. Puede ser prorrateada.</p>
Horas Extras		<p>1,75 horas de descanso por 1 hora extra.</p> <p>Sólo por acuerdo colectivo se sustituye descanso por compensación económica de 140% del valor hora normal.</p>
Nocturnidad		Horas retribuidas con incremento del 25% sobre el salario base.

Salarios

Turnicidad	Para cuarto turno: 3,77 euros/día efectivamente trabajado.
Domingos y Festivos	Complemento de 9,46 euros por día de prestación de servicios en domingo o festivo para 2011.
Penosidad	20% sobre salario base. 10% sobre salario base cuando se produzca durante la mitad o menos de la jornada.
Transporte	Por día efectivamente trabajado.
Desplazamientos	Exceso de 1 hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abona como tiempo de trabajo, excepto dentro del municipio o a menos de 10 km Kilometraje: 0,33 euros por km. Dieta Completa: en 2012 52,53 euros . Media Dieta: en 2012 6,84 euros .
Compensación Traslado	Siempre con cambio de residencia. 6 días de dieta por cada miembro de la unidad familiar objeto de traslado.
Ayuda por hijo/a en edad escolar	Hijos/as entre 1 y 16 años. En 12 mensualidades, subvención por estudios de 7,55 euros/mes .
Póliza Seguros Accidentes de Trabajo	Se incluye accidente "in itinere" 24.360 euros . Supuesto de lesiones existe baremos en Anexo XV.
Complementos Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	Se incluye accidente "in itinere". Complemento del 25% sobre la base de la prestación de incapacidad temporal.

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

Tablas Salariales 2012

ANEXO II. TABLA GENERAL 2012

GRUPO	NIVEL		SALARIO DIA
7	II	Personal Titulado Superior	34,64
6	III	Personal Titulado Medio	32,12
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1ª	31,48
	V	Jefe Administración 2ª, Jefe de Sección	31,48
5	VI	Oficial Administrativo 1ª, Técnico de Organización 1ª, Jefe Taller, Encargado	29,23
	VII	Técnico de Organización 2ª, Contraмаestre, Especialista Oficio	29,12
4	VIII	Oficial Administrativo 2ª, Oficial 1ª operario	27,34
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª operario	27,07
3	X	Especialista de 1ª, Oficial 3ª operario	25,45
2	XI	Especialista de 2ª, Peón especializado	24,92
1	XII	Peón, Personal de limpieza	24,73
Pluses Devengados por día efectivamente trabajados:			
Asistencia			4,09
Transporte			3,11

ANEXO XI. TABLA DE SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO 2012

GRUPO	SALARIO DIA	SALARIO ANUAL
7	34,64	15.761,20
6	31,48	14.323,40
5	29,12	13.249,60
4	27,07	12.316,85
3	25,45	11.579,75
2	24,92	11.338,60
1	24,73	11.252,15
Pluses devengados por día efectivamente trabajado		
Asistencia	4,13	1.156,40
Transporte	3,16	692,04

Notas

Los valores anuales se entienden referidos para supuestos de:

SALARIO ANUAL: Salario Día a razón de 455 días

365 días/año+30 Paga extra de Verano+30 Paga Extra de Navidad+30 Paga de marzo

PLUS DE ASISTENCIA ANUAL: Plus Asistencia día x 280 días

219 días trabajo efectivo+21 Paga Extra de Verano+20 Paga Extra de Navidad+20 Paga de vacaciones).

PLUS DE TRANSPORTE ANUAL: Plus Transporte día x 219 días

Cláusula de Inaplicación

El contenido de la cláusula de inaplicación es un imperativo legal producto de la Reforma Laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).

Dada la novedad e importancia de este artículo se reproduce literalmente el texto del convenio:

Artículo 9

9.1.- Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas y previo a la amortización o pérdida de puestos de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con lo establecido legalmente, **se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.**

La empresa que decida inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente Convenio la apertura del procedimiento.

Por acuerdo entre los representantes de la empresa y la dirección de la misma, las causas que motivaron la inaplicación podrán ser revisables con carácter anual, mediante la apertura de un nuevo procedimiento de inaplicación.

9.2.- Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La empresa deberá justificar la necesidad de poner en marcha estas medidas aportando para ello la documentación e información necesarias al efecto: memoria ex-

plicativa de las causas y relación de las previsiones y de las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación, dependiendo si las causas son organizativas, productivas, técnicas o económicas.

9.3.- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

9.4.- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

9.5.- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por la solicitud de mediación o de arbitraje establecido en el presente convenio colectivo.

9.6.- En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

9.7.- En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa.

9.8.- La Comisión Mixta acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

9.9.- En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia sea planteada. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Tipos de Contratos

Artículos 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 y 77

Indefinidos	Supuestos previstos Legislación vigente .
Duración determinada	Derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado.
Tiempo Parcial	<ul style="list-style-type: none">✗ Mismos derechos e igualdad de trato.✗ Percibirán mismos pluses de transporte y los conceptos económicos de carácter indemnizatorio.
Jubilación Parcial y Contrato de Relevó	<ul style="list-style-type: none">✗ Antes de cumplir 62 años con realización de contrato relevo.✗ Preavisos: Grupos IV a VII: 1 año de antelación.✗ Cese definitivo del relevado conlleva contrato indefinido del relevista.✗ En caso de desacuerdo prevalece la decisión del trabajador.
Fijos Discontinuos	Trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Para puestos de trabajo que permitan la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y solo para Grupos Profesionales del 4 al 7 .
Contrato en Prácticas	<p>Períodos de Prueba:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Título Grado Medio, no superior a 1 mes.✗ Título Grado Superior: no superior a 2 meses. <p>Retribución:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Durante el primero o segundo año de vigencia del contrato no será inferior al 70 y al 85%, respectivamente, del salario convenio de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario resultante nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

Tipos de Contratos

Contrato Formación	<p>Cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional ✗ Duración mínima de 1 año y máxima de 3. ✗ Situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. ✗ Tiempo de trabajo efectivo: No superior al 75% en el 1er año y al 85% en el 2º y 3er año. <p>Retribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Proporcional el tiempo efectivo trabajado con exclusión del dedicado a formación teórica y sobre nivel salarial para el que se esté realizando la formación. ✗ 1^{er} año 80%; 2º año, 90% y 3^{er} año, 95%
Circunstancias de la Producción	<p>Exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Duración Máxima de 12 meses en un período de 18. Indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de 20 días de salario por cada año de servicios.</p>
Obra o Servicio	<p>Obra o la prestación de un servicio determinados de duración incierta. Si excede de 365 días, indemnización de 12 días de salario. Si es inferior a 365 días, indemnización de 15 días de salario.</p>
Interinidad	<p>Deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Con duración superior a 2 años, indemnización de 12 días de salario por año de servicio.</p>

Plazos de Preaviso para causar baja en la Empresa

Artículo 79

Personal Técnico Titulado, Grupos 7 y 8	2 meses
Grupos 4, 5 y 6	1 mes
Resto del personal	15 días

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

Jornada Laboral

Artículos 26, 30 y 31

Jornada Anual	1.747 horas efectivas. Se respetan jornadas inferiores "ad personam".
	30 días naturales consecutivos. Su fraccionamiento solo es posible de común acuerdo. Derecho a conocer las fechas con 2 meses de antelación Incapacidad Temporal por embarazo, parto o lactancia natural o suspensión del contrato por parto: derecho a disfrutar los días coincidentes.
Vacaciones	Retribución: <ul style="list-style-type: none">× Antes del disfrute, respetando acuerdos entre partes.× Supuesto de cobro posterior con coincidencia de Incapacidad Temporal derecho a cobrar íntegro el salario de vacaciones.× Retribuciones variables conforme al promedio por todos los conceptos salariales excepto pluses de distancia, transporte, dietas y otros conceptos no salariales) en los tres meses naturales anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Licencias

Artículos 32, 33 y 34

Matrimonio	15 días retribuidos.
Matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.	1 día retribuido.
Nacimiento de hijo, hija o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	3 días retribuidos. Con desplazamiento 4 días.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	2 días retribuidos. Con desplazamiento de 4 a 5 días. Pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Traslado domicilio habitual	1 día retribuido.
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido sufragio activo.	Por el tiempo indispensable y retribuido.
Asistencia a Consultorio de Médico	16 horas retribuidas anuales.
Muerte de compañero/a en accidente de trabajo	Por el tiempo indispensable y retribuido.
Lactancia de un hijo/a menor de 9 meses	1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en 2 fracciones, proporcional en casos de parto múltiple. Posibilidad de sustituir por ½ hora de jornada. Indistinto para padre o madre.

Licencias

Exámenes

Los necesarios y **retribuidos** para obtención de Título Académico o Profesional.

Preferencia para elegir turno.

Cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no des-empañe una actividad retribuida.

Reducción de la jornada de trabajo,

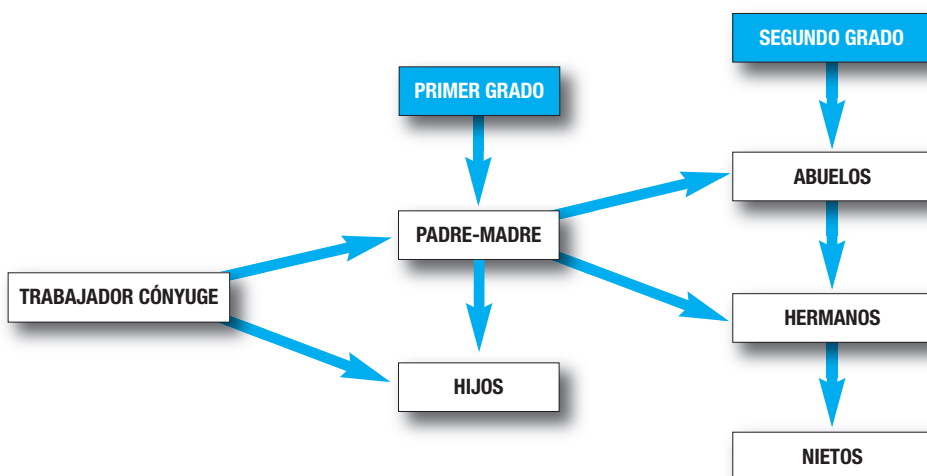
✗ Mínima: $\frac{1}{8}$ de la jornada

✗ Máxima: $\frac{1}{2}$ de la jornada

Conlleva **disminución** proporcional del salario.

Derecho indistinto mujer/hombre.

Grados de consanguinidad y afinidad



Nota:

Dentro del concepto de afinidad se integrarán las denominadas **parejas de hecho** que gozarán de los mismos derechos, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

Nota:

De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

Suspensiones del contrato por maternidad y paternidad

Artículo 35

Parto	<p>16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más en supuesto de parto múltiple.</p> <p>Distribución a opción de la interesada.</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Siempre 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.
Parto prematuro u hospitalización del neonato	<p>Período de suspensión desde fecha de alta.</p> <p>Supuesto de hospitalización superior a 7 días:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ La suspensión se amplía en los días de hospitalización.✗ Máximo de 13 semanas adicionales.
Acogimiento o Adopción	<p>De menores hasta 6 años.</p> <p>Duración de 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.</p> <p>Siempre desde la fecha de Resolución Judicial.</p>
Paternidad	<p>Para nacimientos, adopción o acogimiento.</p> <ul style="list-style-type: none">✗ 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

Excedencias y Licencias no retribuidas

Artículo 36

Cuidados Familiares	<p>No superior a 3 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. <p>No superior a 2 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. <p>Derecho individual de mujeres y hombres.</p> <p>Computable a efectos de antigüedad.</p> <p>En los 2 primeros años, con reserva de puesto de trabajo. En el tercer año, queda referida a un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.</p>
Trámites de adopción o acogimiento	<p>Licencia no retribuida de 15 días naturales.</p> <p>Supuesto de ser internacional, podrá ser de 60 días naturales.</p>

Protección contra la violencia de género

Artículo 137

Reducción de Jornada	Con disminución proporcional del salario. Sin acuerdo colectivo, es la trabajadora quien concreta el tiempo.
Reordenación del tiempo de trabajo	Adaptación del horario. Horario flexible .
Ocupar otro Puesto de Trabajo	Del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración inicial de 6 meses con reserva de puesto de trabajo.
Suspensión del Contrato	Decisión de la trabajadora. Duración inicial de 6 meses prorrogables por decisión Judicial y en períodos de 3 meses hasta un máximo de 18 .
Ausencias	No se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.
Despido NULO	Por el ejercicio de los derechos enumerados.

Protección de la maternidad

Artículo 131

Embarazo	Evaluación de riesgos del puesto de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ✗ Adopción de medidas necesarias para evitar riesgo. ✗ Cuando sea necesario, no se realizará trabajo nocturno o a turnos. ✗ Cambio de puesto de trabajo, con certificación médica de esta recomendación. ✗ Si no es posible el cambio podrá suspenderse el contrato. ✗ Si es precisa la baja percibirá el 100% de su base reguladora.
Período de Lactancia	Mismos derechos que en supuesto de embarazo.
Ausencias	Retribuidas para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Siempre previo aviso y justificación.
Despido NULO	Por el ejercicio de los derechos enumerados.

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

Prendas de Trabajo

Artículo 47 y 133

2 equipos anuales, preferentemente 1 cada 6 meses.

Personal Técnico y Empleado.

- × 1 bata cada año.

En situación de **condiciones climatológicas adversas** para trabajos continuos.

- × Calzado, ropa impermeable y de abrigo.

En función de las características del puesto:

- × Equipos de protección individual (EPIs) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de los mimos.

Capacidades diferentes

Artículo 67

Reserva de puestos de trabajo

Empresas con más de 50 empleos

Hasta un 2% de la plantilla.

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013

Anexos: II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII.

TÚ CONVENIO



CCOO

tú ganas

TUS DERECHOS



fiteqa



CCOO

industrias textil-piel,
químicas y afines

ANEXO II. TABLA GENERAL 2012

GRUPO	NIVEL		SALARIO DIA
7	II	Personal Titulado Superior	34,64
6	III	Personal Titulado Medio	32,12
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1ª	31,48
	V	Jefe Administración 2ª, Jefe de Sección	31,48
5	VI	Oficial Administrativo 1ª, Técnico de Organización 1ª, Jefe Taller, Encargado	29,23
	VII	Técnico de Organización 2ª, Contraamaestre, Especialista Oficio	29,12
4	VIII	Oficial Administrativo 2ª, Oficial 1ª operario	27,34
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª operario	27,07
3	X	Especialista de 1ª, Oficial 3ª operario	25,45
2	XI	Especialista de 2ª, Peón especializado	24,92
1	XII	Peón, Personal de limpieza	24,73
Pluses Devengados por día efectivamente trabajados:			
Asistencia			4,09
Transporte			3,11

ANEXO III. TABLA PROVINCIA MADRID 2012

GRUPO	NIVEL		SALARIO DIA
7	II	Personal Titulado Superior	34,64
6	III	Personal Titulado Medio	32,12
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1ª	31,48
	V	Jefe Administración 2ª, Jefe de Sección	31,48
5	VI	Oficial Administrativo 1ª , Técnico de Organización 1ª, Jefe Taller, Encargado	30,11
	VII	Técnico de Organización 2ª, Contraamaestre, Especialista Oficio	29,49
4	VIII	Oficial Administrativo 2ª, Oficial 1ª operario	29,23
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª operario	28,32
3	X	Especialista de 1ª, Oficial 3ª operario	27,81
2	XI	Especialista de 2ª, Peón especializado	27,05
1	XII	Peón, Personal de limpieza	26,40
Pluses Devengados por día efectivamente trabajados:			
Asistencia			3,37
Transporte			3,09
Dietas:			
Comida y Pernocta:			22,43

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

ANEXO IV. TABLA VIDRIO AL SOPLETE 2012

GRUPO	NIVEL		SALARIO DIA
7	II	Personal Titulado Superior	66,05
6	III	Personal Titulado Medio	61,41
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1ª	57,87
	V	Jefe Administración 2ª, Jefe de Sección	50,07
5	VI	Oficial Administrativo 1ª, Técnico Organización 1ª, Jefe Taller, Encargado	42,32
	VII	Técnico Organización 2ª, Contramaestre, Especialista Oficio	41,09
4	VIII	Oficial Administrativo 2ª, Oficial 1ª operario	34,36
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª operario	30,58
3	X	Especialista de 1ª, Oficial 3ª operario	28,73
2	XI	Especialista de 2ª, Peón especializado	27,07
1	XII	Peón, Personal de limpieza	26,40
Pluses devengados por día efectivamente trabajado			
Asistencia			3,17
Transporte:			2,93

ANEXO V. TABLA SECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y EXPLOTACIÓN Y MANUFACTURA DE MINERALES INDUSTRIALES 2012

Quedan comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Estatal, a título orientativo las siguientes Industrias: en general, las minas y canteras no metálicas ni energéticas. Más en concreto: las explotaciones, molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utilizan con la extracción o no de: Andalucita, Arcilla, Arena, Arenisca, Atapulguita, Barita, Bauxita, Bentonita, Caliza, Caolín, Ocres, Carbonato, Cuarzita, Cuarzo, Dolomía, Exquisto, Feldespato, Magnesita, Sepiolita, Neofelínica, Sienica, Solimanita, Talco, Tierra de trípoli, y todos aquellos que se utilizan, predominantemente, en la fabricación de vidrio y Cerámica.

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE
GRUPO A. TECNICOS			
1. Titulados			
7	II	Ingenieros, Licenciados, Capaz Facultativo, Vigilantes de interior, vigilantes de exterior, Peritos y Practicantes.	34,64
2. No titulados			
6	V	Jefe de fábrica o taller	31,48
5	VI	Encargado de taller, Vigilantes de interior, Vigilantes de exterior, Topógrafo y Delineante de primera.	32,34
4	IX	Auxiliar de topógrafo, Calcador de plano y Analista	27,07
GRUPO B. ADMINISTRATIVOS			
6	III	Jefe de primera	32,33
	V	Jefe de segunda	31,48
5	VI	Oficial de primera	29,44
4	IX	Auxiliar	27,07
GRUPO C. SUBALTERNOS			
5	VII	Capataz de peones	29,12
3	X	Listeros. Almacenero. Guarda Jurado. Guarda. Portero. Ordenanza. Basculero. Pesador. Enfermero. Dependiente de Economato. Personal de limpieza.	25,45
GRUPO D. OBREROS			
1. Obreros de Interior.			
a) Profesionales de:			
4	VIII	Mineros de primera. Barreneros. Estibadores. Picadores. Caminero de primera.	27,49
1	XII	Caminero de segunda	24,73
b) Especialistas			
3	X	Ayudantes de Barrenero. Estibador y Picador. Tübero y Bombero.	26,15
2	XI	Vagonero	25,17

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE
		2. Obreros de Exterior.	
		a) Profesionales de oficio:	
4	VIII	Oficial de primera	27,33
	IX	Oficial de segunda	27,07
3	X	Maquinistas de extracción y de arrastre, carg. Barrenero y Fogonero.	26,15
	X	Oficial de tercera	25,45
		b) Especialistas:	
2	XI	Celadores. Composteros. Lampisteros. Estriadores. Molineros. Trituradores. Ayudante de fogonero. Embasadores de sacos y otras especialidades.	24,92
1	XII	c) Peones	24,73
		Pluses devengados por día efectivamente trabajado	
		Transporte	3,11
		Asistencia	4,09

ANEXO VI. TABLA COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO DE VALENCIA 2012

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO DIA
		OPERARIOS	
4	VIII	Oficial de primera	27,34
	IX	Oficial de segunda	27,07
3	X	Ayudante Vigilante	25,76
2	XI	Peón Especialista	25,27
1	XII	Peón Ordinario	24,79
		Pluses devengados por día efectivamente trabajado	
		Transporte	3,11
		Asistencia	4,09
		ADMINISTRATIVOS	SALARIO MES
6	III	Jefe de primera	1.225,08
	V	Jefe de segunda	1.076,50
5	VI	Encargado de taller	981,80
	VI	Oficial de primera	981,87
4	VIII	Oficial de segunda	852,10
	IX	Auxiliar. Cobrador Subalterno.	812,24
		Pluses Mensuales	
		Asistencia	81,83
		Transporte	67,00
		Dietas	
		Media Dieta	8,20
		Comida y Pernocta.:	24,77

ANEXO VII. TABLA BALDOSÍN CERÁMICO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2012

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	SALARIO MINIMO	SALARIO MEDIO	SALARIO MAXIMO
5	VII	Capataz	29,93		
4	VIII	Oficial de primera	29,46	35,44	41,32
	IX	Oficial de segunda	28,56	34,20	39,89
3	X	Especialista de primera	28,29	33,91	39,57
2	XI	Especialista de segunda	27,94	33,57	39,22
	XI	Especialista de tercera	27,89	33,48	39,07
1	XII	Peón	27,76	33,20	38,84
	XIII	Pinché	26,29	31,20	36,77
Pluses devengados por día efectivamente trabajado					
Asistencia			4,11		

ANEXO VIII. TABLA MANUFACTURA Y COMERCIO VIDRIO PLANO DE BARCELONA 2012

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO DIA
7	II	Ingenieros	48,28
		Licenciados	45,47
		Peritos	34,64
6	III	Ayudante Técnico	31,75
		Jefe de primera administrativo	39,82
	IV	Jefe de fabrica	45,43
		Delineante proyectista	33,87
		Jefe de segunda administrativo	33,93
5	VI	Encargado de taller	33,93
		Delineante	31,40
		Oficial de primera administrativo	32,61
		Vendedor	32,61
	VII	Oficial de segunda administrativo	30,32
4	VIII	Contramaestre	32,44
		Calcador	30,09
		Oficial de primera	30,90
		Capataz de peones	27,07
	IX	Oficial de segunda	27,07
		Portero	27,07
		Ordenanza	27,07
		Auxiliar administrativo	27,07
3	X	Cobrador	27,15
		Listero	26,51

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2012 y 2013.

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO DIA
		Almacenero	26,78
		Guarda jurado	25,45
		Guarda ordinario y Vigilante	25,45
		Basculero y Pesador	25,45
		Sanitario no titulado	25,45
		Auxiliar laboratorio. Administrativo mayor 18 años	25,45
2	XI	Oficial de tercera. Y ayudante	25,22
	XII	Personal de limpieza	24,92
1	XII	Peón	24,73
		Botones	24,73
Pluses devengados por día efectivamente trabajado			
		Asistencia	4,09
		Transporte	3,10
Otros conceptos			
		Paga de San Antonio:	60,93
Dietas			
		Media dieta:	12,00

ANEXO IX. TABLA CERÁMICA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2012

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO DIA
7	II	Personal Titulado Superior	45,68
6	III	Personal Titulado Medio	37,21
	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1ª	35,78
	V	Jefe Administración 2ª, Jefe de Sección	32,93
5	VI	Oficial Administrativo 1ª, Técnico Organización 1ª, Jefe Taller, Encargado	30,76
	VII	Técnico Organización 2ª, Contramaestre, Especialista Oficio	30,27
4	VIII	Oficial Administrativo 2ª, Oficial 1ª operario	29,25
	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª operario	28,76
3	X	Especialista de 1ª, Oficial 3ª operario	28,36
2	XI	Especialista de 2ª, Peón especializado	27,97
1	XII	Peón, Personal de limpieza	27,54
Pluses			
		Transporte	2,28
		Distancia	0,08
		Asistencia	0,47

ANEXO X. TABLA VIDRIO DE ZARAGOZA 2012

GRUPO	NIVEL		SALARIO DIA	SALARIO AÑO
7	II	Personal Titulado Superior	58,23	26.494,65
6	III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª	51,70	23.523,50
	IV	Jefe de Personal, Encargado General	49,85	22.681,75
	V	Jefe Administracion 2ª, Delineante superior, Jefe de Sección, Jefe de Organización 2ª,	43,18	19.646,90
5	VI	Oficial Administrativo, Delineante, Tecnico Organización 1ª, Jefe Taller, Encargado	41,32	18.800,60
	VII	Delineante, Tecnico Organizacion 2ª, Analista 1ª, Capataz	38,25	17.403,75
4	VIII	Oficial Administrativo 2ª, Corredor, Oficial 1ª oficio, Analista 2ª	37,35	16.994,25
	IX	Auxiliar Administrativo, Auxiliar Organización, Oficial 2ª de oficio	35,98	16.370,90
3	X	Auxiliar Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Ayudante.	32,28	14.687,40
2	XI	Especialista de 2ª, Peón especializado	31,43	14.300,65
1	XII	Peón, Personal de limpieza	30,52	13.886,60

Pluses devengados por día efectivamente trabajado

Transporte

3,11

Otros conceptos

Premio de Vinculación (*) (por año de servicio)...

19,55

Premio de Vinculación (Tope Máximo).

371,15

Se hará efectivo el día laborable anterior a la festividad de Nuestra Señora del Pilar. No se abonará este premio a los trabajadores que tengan más de tres faltas de asistencia injustificadas en los doce meses anteriores a la fecha en que corresponde abonar este premio. Respecto al Plus de Asistencia, Ayuda escolar y Fiesta del Pilar se estará a lo pactado en el Acuerdo de Adhesión, publicado el BOE nº 191 del viernes 10 de agosto de 2001.

ANEXO XI. TABLA DE SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO 2012

GRUPO	SALARIO DIA	SALARIO ANUAL
7	34,64	15.761,20
6	31,48	14.323,40
5	29,12	13.249,60
4	27,07	12.316,85
3	25,45	11.579,75
2	24,92	11.338,60
1	24,73	11.252,15
Pluses devengados por día efectivamente trabajado		
Asistencia	4,13	1.156,40
Transporte	3,16	692,04

Notas

Los valores anuales se entienden referidos para supuestos de:

SALARIO ANUAL: Salario Día a razón de 455 días

365 días/año+30 Paga extra de Verano+30 Paga Extra de Navidad+30 Paga de marzo

PLUS DE ASISTENCIA ANUAL: Plus Asistencia día x 280 días

219 días trabajo efectivo+21 Paga Extra de Verano+20 Paga Extra de Navidad+20 Paga de vacaciones).

PLUS DE TRANSPORTE ANUAL: Plus Transporte día x 219 días

FITEQA - CC.OO.

FITEQA – CC.OO.

Cristino Martos, 4, 5º - 28015 Madrid
Tel. 915 409 240 - Fax: 915 482 074
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Andalucía

Trajano, 1, 5º
41002 Sevilla
Tel. 954 229 506 - Fax: 954 210 616
e-mail: fiteqa@and.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Aragón

Paseo de la Constitución, 12, 4º
50008 Zaragoza
Tel. 976 239 185 - Fax: 976 233 687
e-mail: fiteqa.ar@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Asturias

Santa Teresa, 15, bajo D
33005 Oviedo
Tel. y Fax: 985 258 773
e-mail: fiteqa-as@asturias.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Canarias

Avda. 1º de Mayo, 21 – 5ª
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tel. 928 447 500 - Fax: 968 447 505
e-mail: jagonzalez@canarias.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Cantabria

Santa Clara, 5
39001 Santander
Tel. 942 227 704 - Fax: 942 225 921
e-mail: fiteqa.cantabria@cantabria.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Extremadura

Avda. de la Constitución, s/n
10300 Navalmoral de la Mata - Cáceres
Tel. 927 531 997 - Fax: 927 534 635
e-mail: lsmiguel@extremadura.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla la Mancha

Plaza del Horno de la Magdalena, 1, 1º
45001 Toledo
Tel. 925 280 846/ 925 255 100
Fax: 925 213 390
e-mail: fiteqa-cm@cm.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla León

San Pablo, 8, 4º
09002 Burgos
Tel. 947 257 801 - Fax: 947 257 799
e-mail: fiteqa-Burgos@cleon.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Catalunya

Via Laietana, 16, 4º
08003 Barcelona
Tel. 934 812 759 - Fax: 933 151 851
e-mail: fiteqa1@ccoos.es

FITEQA - CC.OO. Euskadi

Uribitarte, 4
48001 Bilbao
Tel. 944 243 424 - Fax: 944 243 898
e-mail: fiteqabiz@euskadi.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Galicia

Rúa As Teixugueiras, nº 11
entrepanta- Navia
36212 Vigo
Tel. 986 246 874 - Fax: 986 246 587
e-mail: fiteqa.sn@galicia.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Illes Balears

Francisco de Borja Moll, 3 – 1ª
07300 Palma de Mallorca
Tel. 971 726 060 - 971170 999
e-mail: fiteqa@ib.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. La Rioja

Pio XII, 33 - 2ª Despacho 39
26003 Logroño
Tel. 941 238 144 Ext. 250
Fax: 941 257 171
e-mail: fiteqa.rij@rioja.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Madrid

Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Tel. 915 365 388 - Fax: 915 365 370
e-mail: fiteqa-madrid@usmr.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Navarra

Avda. de Zaragoza, 12, 5ª
31003 Pamplona
Tel. 948 244 200 - Fax: 948 244 311
e-mail: fiteqa.na@navarra.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. País Valencià

Plaça Napoleó i Sicília, 5, 1º
46003 Valencia
Tel. 963 882 125 - Fax: 963 925 993
e-mail: fiteqapv@pv.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Región de Murcia

Corbalán, 4
30002 Murcia
Tel. 968 215 977 - Fax: 968 87 893
e-mail: fiteqa.mu@fiteqa.ccoo.es



Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es