

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Grupos Diferenciales, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2021 para la empresa Grupos Diferenciales, SA. Código convenio número 01002392011996.

ANTECEDENTES

El día 30 de noviembre de 2017 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 29 de noviembre de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 16 de enero de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo de Grupos Diferenciales, SA

Años 2016/2017/2018/2019/2020/2021

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras, fijos y eventuales, que presten sus servicios profesionales en la empresa GDSA, excepto el personal que se considera de alta dirección, personal éste que se regirá por sus propias condiciones.

Por el presente convenio se regulan y establecen las retribuciones, jornadas de trabajo, normas y condiciones por las que las partes han de regirse.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de enero del 2016, excepto en aquellos aspectos recogidos en este convenio en los que se especifiquen expresamente otros ámbitos temporales de aplicación y tendrá una duración de 6 años, hasta el 31 de diciembre del 2021, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral. Es decir, este convenio regirá las relaciones entre las partes, los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del 2021, pudiéndose iniciar negociaciones desde esa fecha para el convenio que lo sustituya y hasta no llegar a un acuerdo el convenio se entenderá prorrogado en todas sus cláusulas normativas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de cualquier tipo que puedan establecerse por disposiciones legales durante la vigencia del presente convenio, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en éste, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Por tanto, las condiciones de todo tipo pactadas en este convenio, formarán un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual y en cada uno de los años de vigencia, pues en todo caso se entiende logrado en conjunto y cómputo global, por las mejoras alcanzadas mediante el presente acuerdo.

Artículo 5. Normas adicionales

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra ley vinculante y de obligado cumplimiento.

Artículo 6. Salarios

Las actualizaciones económicas convenidas para repercutir en cada uno de los años de vigencia del convenio, serán las siguientes:

Año 2016. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2015, sobre los niveles regularizados, del 31 de diciembre del 2015.

Año 2017. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2016, sobre los niveles regularizados, del 31 de diciembre del 2016.

Año 2018. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2017, sobre los niveles regularizados, del 31 de diciembre del 2017.

Año 2019. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2018, sobre los niveles regularizados, del 31 de diciembre del 2018.

Año 2020. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2019, sobre los niveles regularizados, del 31 de diciembre del 2019.

Año 2021. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2020, sobre los niveles regularizados, del 31 de diciembre del 2020.

Además, de aplicación a partir del 1 de enero del año 2018 y sin efectos retroactivos, se establecen las siguientes cláusulas de garantía:

– Si el IPC pasado es igual o inferior a 0: no se aplicará IPC negativo y se abonarán 350 euros como cantidad alzada y no consolidable en la nómina de mayo.

– Si el IPC pasado es mayor que 0 e inferior o igual a 1: se aplicará una elevación del 1 por ciento.

– Si el IPC pasado es superior a 1 e inferior a 1,5: se aplicará una elevación del IPC pasado más el 3 por ciento del IPC pasado.

– Si el IPC pasado es igual o superior a 1,5: se aplicará una elevación del IPC pasado.

Las referidas actualizaciones se repercutirán sobre todos los conceptos de la estructura salarial. En el mes de enero de cada año se reunirán las partes firmantes para aprobar las tablas salariales de cada año, una vez hayan sido regularizadas. Los IPCs a aplicar en los sucesivos años de vigencia del convenio serán los IPCs del estado emitidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Todas las cantidades económicas recogidas en este convenio y anexos, se entienden cantidades brutas que deberán estar sujetas a las retenciones y cotizaciones fiscales, de Seguridad Social u otras vigentes en cada momento.

Asimismo, en reconocimiento a la aportación realizada por la plantilla en la marcha de la empresa, se abonarán:

La cantidad de 500. euros, como cantidad alzada, no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina del mes de la firma del convenio. Cantidad que será percibida, única y exclusivamente, por el personal que esté en plantilla (alta en empresa) en la fecha de la firma del convenio (sin efectos retroactivos).

La cantidad de 200. euros, como cantidad alzada y no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina de abril del 2018.

La cantidad de 200. euros, como cantidad alzada y no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina de abril del 2019.

La cantidad de 200. euros, como cantidad alzada y no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina de abril del 2020.

La cantidad de 200. euros, como cantidad alzada y no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina de abril del 2021.

Las cantidades contempladas para su abono en abril de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 serán percibidas, única y exclusivamente, por los trabajadores y trabajadoras que estén en plantilla (alta en empresa) el 30 de abril de cada respectivo año. Ahora bien, aquellos trabajadores y trabajadoras que se jubilen (art. 15), desde la fecha de la firma del convenio (29 de noviembre de 2017) hasta el 30 de abril del 2021 percibirán la cantidades pendientes de ser abonadas hasta la cantidad de 1.300. euros, independientemente del momento de su jubilación

Las aportaciones de la empresa para crear fondos a la sociedad de socorros mutuos, se incrementarán en cada uno de los años afectados por este convenio, en idénticos porcentajes

a los aplicados para las elevaciones salariales, tomando como base de cálculo la cantidad aportada por la empresa por cada trabajador/a en diciembre del año anterior; esto siempre que las cuotas de los trabajadores y trabajadoras aumenten en idéntica forma. Actualizándose a partir del 1 de enero del 2018.

Artículo 7. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán durante los años de vigencia de este convenio, en cuanto a los conceptos a retribuir según establece el anexo VIII.

Las pagas serán abonadas el 19 de julio y el 21 de diciembre. En el supuesto de que las referidas fechas sean festivas, se abonarán el primer día hábil posterior.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir total o parcialmente cada una de estas pagas, estará en función del tiempo de permanencia en la empresa, dentro del año en el que son devengadas y se ha ganado el derecho a ellas.

Los periodos de IT, tanto sean por enfermedad común como por accidente de trabajo, devengarán el mismo derecho para la percepción de las pagas extraordinarias de julio y Navidad, como si de tiempo realmente trabajado se tratase.

Artículo 8. Plus de asistencia

El plus de asistencia es un complemento salarial que se devengará en función de la asistencia al trabajo, es decir, se abonará al personal que tenga un absentismo de cero horas durante el mes de referencia, no computándose las siguientes circunstancias:

- a) Accidente laboral e IT por maternidad.
- b) Horas sindicales.
- c) Asambleas.
- d) Permisos retribuidos por ley.
- e) IT por enfermedad, si la media del mes no supera el 2,15 por ciento de absentismo por el mismo concepto.

Para la obtención del índice de absentismo de IT por enfermedad, no se computarán las bajas de larga duración, a partir del undécimo mes.

Este complemento salarial se devengará en las 12 mensualidades, excluyendo las pagas extraordinarias de julio y Navidad. Las cantidades establecidas como plus de asistencia vienen recogidas para cada categoría en el anexo II de este convenio.

En el supuesto de que las ausencias fuesen parciales, o sea, durante parte del mes o durante parte de las horas del mes, este concepto salarial se retribuirá proporcionalmente en función de las horas trabajadas, respecto a las horas mes especificadas en calendario; en ausencia de calendario, se tendrán en cuenta las horas trabajadas durante ese mes en su régimen de trabajo.

Artículo 9. Antigüedad

El concepto "antigüedad" se regulará por lo convencionalmente pactado en este convenio, tanto en cuanto a la forma, cuantía y limitaciones que se establezcan en el mismo.

A) El personal que se haya incorporado a la empresa a partir del 1 de enero de 1996 no tiene dentro de su estructura salarial el "concepto de antigüedad", y en todo caso, en esta materia, se estará a lo regulado en el contrato individual.

B) El personal en plantilla al 31 diciembre de 1995 mantendrá las cantidades que por este concepto hasta la fecha ha percibido, como derecho adquirido más beneficioso a título individual. Y además se estipula:

– Que el personal con menos de 3 quinquenios devengados al 31 de diciembre de 1995 tendrá como tope el devengo de 3 quinquenios, consolidándose cada quinquenio, hasta 3 quinquenios, en el momento en que lo cumplan.

– Que el personal con 3 quinquenios o más devengados al 1 de enero de 1996, consolidarán el quinquenio en curso de adquisición, en el momento en el que lo cumplan, topándose.

C) El valor quinquenio será una cantidad alzada y fijada por categoría, que viene expresada en el anexo III del presente convenio. Es decir, el valor quinquenio por categoría queda desvinculado de cualquier porcentaje convencionalmente pactado con anterioridad, y será independiente del salario base.

D) Los aumentos periódicos por año de servicio, comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero de año en que cumplan cada quinquenio, si la fecha de ingreso es anterior al 30 de junio; y desde el 1 de enero del año siguiente, si el ingreso es posterior al 30 de junio.

Artículo 10. Jornada anual

La jornada anual durante la vigencia de este convenio será de:

– Año 2016 y año 2017: personal de jornada normal 1742 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1738 horas presencia.

– Año 2018: Personal de jornada normal 1740 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1736 horas presencia.

– Año 2019: Personal de jornada normal 1738 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1734 horas presencia.

– Año 2020: Personal de jornada normal 1736 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1732 horas presencia.

– Año 2021: Personal de jornada normal 1734 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1730 horas presencia.

Los días a trabajar, horarios, vacaciones y en general la distribución total de horas, se recogerán en los respectivos calendarios que para cada uno de los 6 años se preparen. Calendarios que afectarán a todo el personal de la empresa y a cada uno en concreto, aquél por el que regule el turno o régimen de trabajo en el que esté encuadrado.

A los trabajadores y trabajadoras de 2, 3 y 4 turnos se les reconocerá un descanso de 20 minutos, teniendo estos la consideración de trabajo efectivo. Este descanso de 20' reconocido por la empresa, será rigurosamente respetado y nadie podrá hacer uso de mayor tiempo, tomándose adelantos o retrasos que vayan en detrimento de las horas efectivas de trabajo.

Igualmente han de ser respetados los toques de sirena, tanto al comienzo como al final del trabajo, de forma que la jornada convencionalmente pactada, sea aprovechada como tiempo efectivo.

Para los trabajadores y trabajadoras de 4 turnos se confeccionarán calendarios individuales para cada uno de ellos, elaborado por el encargado/a y con la colaboración de los interesados/as, ajustados a las horas anuales establecidas para cada uno de los años y a los días que deban trabajar los hornos, de acuerdo con las exigencias organizativas y productivas.

Con respecto a los puentes, se harán en cada uno de los años afectados por este convenio, aquellos que de conformidad con los calendarios laborales se establezcan.

No se harán cuentas individuales de horas por efecto de recuperaciones y disfrute de puentes, jornada intensiva, variaciones de horarios, incorporaciones o ceses en la empresa, aplicándose la ley de la compensación. Cuando por iniciativa de la empresa se cambie de

puesto, de turno o sección a un trabajador/a, no se tendrá en cuenta la compensación, adaptándose su calendario individual con la finalidad de que el cómputo de horas anuales sean las reflejadas en convenio.

Artículo 11. Mejoras de productividad

El personal afecto a este convenio se hace partícipe, junto a la Dirección de la empresa, de la necesidad de ir avanzando hacia mejoras de productividad que aporten una mayor competitividad a la empresa.

Ambas partes acuerdan colaborar en el estudio e implantación de cuantas medidas sean conducentes a la consecución del objetivo anteriormente descrito.

En consecuencia se continuará con los planes de formación y polivalencia. Asimismo, se dará continuidad a la reordenación de flujos, células de trabajo y sistemas de interferencias.

— Durante el período de jornada continuada-intensiva para el personal de régimen normal, se garantizará una cobertura por las tardes, en las siguientes secciones:

Almacén: 2 trabajadores y trabajadoras y 1 administrativo/a.

Exportación: 1 administrativo/a.

Se aclara al respecto, que esta cobertura habrá de prestarse durante los 5 meses efectivos en los que se disfruta la jornada continuada-intensiva.

Durante la vigencia de este convenio, se llevará a efecto el estudio, y en su caso consecución, de un nuevo sistema de incentivación (primas), con el acuerdo de la parte social y económica.

El comité de empresa tendrá cumplida información de la evolución y puesta en marcha de todas las medidas de mejora de productividad.

Artículo 12. Bolsín de horas excedentarias

El exceso de horas que el personal de 4 turnos pueda ir acumulando, en razón a su sistema de trabajo, con respecto al horario establecido y cómputo anual, se irá disfrutando a lo largo del año, fijándose el momento de su disfrute y demás circunstancias, de común acuerdo entre ambas partes, y en defecto de lo anterior, las partes podrán disponer de 50 por ciento cada una.

Artículo 13. Movilidad de los puestos de trabajo

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando por razones técnicas, organizativas y productivas, no puedan asignarse trabajos o funciones propias de su grupo profesional, podrá la Dirección asignarle funciones de inferior o superior categoría.

La Dirección informará al comité de empresa, de los motivos que le asisten para la asignación de funciones.

Todo lo anteriormente expuesto, no irá en detrimento de los derechos económicos que asisten al trabajador/a, y se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En el supuesto de que en algún caso la movilidad funcional sea entendida por la parte afectada, que pudiera vulnerar su dignidad personal o su promoción profesional, podrá ser solicitada la celebración de la comisión paritaria para analizar la situación creada, sin perjuicio que la cuestión pueda ser trasladada a la autoridad laboral o jurisdicción competente

Artículo 14. Plan de formación

La Dirección y la parte social, conscientes de la necesidad de desarrollar la potencialidad de los Recursos Humanos, como uno de los factores estratégicos para la consecución de una organización competitiva, se compromete formalmente a establecer e impulsar un plan de formación, para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 15. Jubilación

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optasen por jubilarse anticipadamente, después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa, se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados, las siguientes escalas de indemnizaciones:

11 mensualidades a los 63 años

8 mensualidades a los 64 años.

5 mensualidades a los 65 años.

3 mensualidades a los 66 años.

1 mensualidades a los 67 años.

Si por disposiciones oficiales legales fuesen modificadas las edades para optar a la jubilación, así como si los porcentajes reductores determinantes de las pensiones en jubilaciones anticipadas cambiasen, las indemnizaciones contempladas en este convenio, las partes pactarán la adecuación con el fin de que tengan idéntico efecto compensatorio.

Las indemnizaciones contempladas en este artículo, en cuanto a años y mensualidades de indemnización, serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del convenio. Sin que tengan efectos retroactivos.

La cuantía de las mensualidades que la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras que opten por la jubilación anticipada, será igual a la media de salarios brutos percibidos por el trabajador/a interesado, durante los tres meses anteriores al de producirse dicha jubilación, exceptuando pagas extras(julio y Navidad), horas extras si las hubiere y el plus de asistencia.

Artículo 16. Jornada continuada e intensiva

El personal de esta empresa regulado por régimen de jornada normal, trabajará en jornada continuada e intensiva durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

Para el personal de jornada normal, y durante el periodo de jornada continuada, habrá un periodo de descanso de 15´ minutos. Este periodo de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia este periodo de descanso será recuperado en calendario, a excepción de los días laborales comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre (jornada intensiva), días en los que el periodo de descanso tendrán la consideración de trabajo efectivo y en consecuencia no será recuperado el periodo de descanso.

Lo establecido en este artículo, será válido para los años de vigencia de este convenio.

Artículo 17. Inventarios

Para las labores de inventario que deban realizarse en cada uno de los 6 años de vigencia de este convenio y para aquellas que no puedan terminarse en los días en los que según calendarios deba de trabajar toda o parte de la plantilla; la Dirección, con la antelación suficiente, determinará las personas que deban venir en días no contemplados en los calendarios, previo acuerdo con los afectados y a los que se le reconocerán otras fechas de disfrute de los días y horas correspondientes.

Estas necesidades se estima serán cada año menores, por introducción de la informática y quedarán limitadas fundamentalmente a determinadas secciones y servicios.

Artículo 18. Delegado/a sindical

Podrán constituirse, en el seno de la empresa, secciones sindicales correspondientes a los Sindicatos que disfruten como mínimo, de un número de afiliados/as superior del 8 por ciento de la plantilla activa de la empresa, pudiendo nombrar un delegado/a sindical.

El delegado/a sindical dispondrá para el ejercicio de sus funciones de 15 horas mensuales como máximo. Los delegados/as podrán acumular las horas de distintos miembros entre sí y además podrán acumular con los miembros del comité de su propio sindicato y viceversa, en uno o varios componentes, cuando existan razones que lo justifiquen, avisando de forma previa, sin rebasar el máximo total y dentro del mes de referencia. No podrán acumularse el crédito de horas sindicales de delegados/as sindicales que por cualquier causa estén ausentes de la empresa (permisos retribuidos, IT, IP ,etc.) en el mes de referencia.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en LOLS:

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados/as al mismo.

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical y laboral en los locales de la empresa, a través del tablón de anuncios responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Recaudar las cotizaciones de sus afiliados; no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados/as del sindicato.

– Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla y regulación de empleo.

– Asistir a las reuniones del comité de empresa, tanto en las reuniones que solicite este en solitario, como cuando se reúna con la Dirección de empresa.

– Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados/as a su sindicato cuando las mismas revistan carácter de grave o muy grave.

– En periodo de negociación del convenio y siempre que formen parte de la comisión negociadora del mismo, no se imputarán a su crédito horario las horas que inviertan en reuniones con Dirección y en tanto en cuanto estén reunidos con Dirección.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción, ni el trabajo de ninguno de los productores.

El delegado/a sindical tendrá además las siguientes garantías:

– Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de la plantilla por expediente de regulación de empleo.

– No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, ni durante el periodo en funciones, ni dentro del año siguiente al de expiración de su mandato

Asimismo las secciones sindicales que cuenten como mínimo con un número de afiliados/as de 8 por ciento de la plantilla, y que pertenezcan a las centrales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de afiliados/as hasta 4 horas anuales, para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y

que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. El importe del precio de hora a abonar, como precio para todas las categorías, será la de 18,76 euros/horas para el año 2017. Este precio/hora se revalorizará cada año del convenio con las actualizaciones pactadas para cada año. El abono de estas cantidades se realizará el día 15 de diciembre de cada año y en el supuesto de que sea festivo, el primer día laboral posterior.

A estas reuniones deberán asistir los trabajadores y trabajadoras afiliados/as de la sección sindical convocante, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de hora y fecha de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán de remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de los afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución.

Artículo 19. Servicios y mejoras sociales

1. Plus extrasalarial.

GDSA abonará la cantidad de 109,53. euros brutos anuales para el año 2017, como plus extrasalarial, en la mensualidad de diciembre. Se abonará proporcionalmente al periodo de permanencia anual.

La cantidad referida será actualizada cada año de vigencia del convenio. Responde a conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gastos de locomoción, lavado de ropa y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de los conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del plus.

2. Colonias infantiles.

GDSA aportará una cantidad alzada con el fin de financiar colonias infantiles para hijos/as de los trabajadores y trabajadoras en edades comprendidas entre los 6 y 14 años, ambos incluidos, teniendo como fecha de referencia en ambos casos-para la generación del derecho como cese del mismo- el día 1 de julio. Para determinar dicha cantidad se tendrá en cuenta tanto la elevación igual a los salarios, como el número de trabajadores y trabajadoras en la empresa a 1 de enero de cada año.

Del cálculo efectuado se deduce que para el año 2017 corresponde la cantidad de 718,78 euros, en base a trabajadores y trabajadoras en GDSA a 1 de enero. En los años sucesivos se efectuarán las actualizaciones necesarias.

La Dirección no asume responsabilidad alguna en la gestión y distribución de los referidos fondos, limitándose a hacer entrega al comité de la cantidad actualizada.

3. Seguro de vida

GDSA suscribirá una póliza para los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio con las siguientes coberturas:

- Si fallece el asegurado antes de los 65 años, pago de un capital de 25.910,86 euros.
- En caso de invalidez permanente y absoluta antes de los 65 años, pago de un capital de 25.910,86 euros.
- Si fallece o queda permanente y absolutamente inválido, por accidente pago de un capital de 51.821,74 euros.
- Si fallece o queda permanente y absolutamente inválido, por accidente de circulación, pago de un capital de 77.732,58 euros.

Los capitales asegurados, y arriba referidos, corresponden a los del año 2016. Y se actualizarán con las respectivas subidas pactadas para cada año de vigencia del convenio (IPCs del

año anterior del Estado – INE). Aplicándose esta actualización a partir del año 2018, habida cuenta de la fecha de la firma del convenio (noviembre 2017). Incluyendo en la actualización las elevaciones correspondientes al año 2017 y 2018.

El pago de cualquier prestación asegurada originará la anulación automática de las restantes. Por ejemplo, en caso de haberse recibido una indemnización como consecuencia de una invalidez y con posterioridad se produjese el fallecimiento, únicamente se indemnizará por la primera causa.

En la calificación de los diferentes riesgos previstos, se estará a la declaración de los organismos laborales y de Seguridad Social competentes o en su caso, del organismo oficial competente en la materia. El pago de las indemnizaciones será efectuado cuando sea firme la resolución de los citados organismos, y por cuenta y cargo de la entidad aseguradora. Si las primas tuvieran una modificación sustancial, se acordará una modificación convencionalmente.

La Dirección se compromete a trasladar al comité, anualmente, el contrato conjunto suscrito con la aseguradora de referencia.

4. Lavado de prendas de trabajo.

Correrá por cuenta de GDSA el lavado de las prendas de trabajo de todos los trabajadores

5. Calzado para hijos/as de trabajadores

GDSA entregará 2 vales al año para adquirir un par de zapatos por cada vale e hijo/a que los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio que tengan hijos/as mayores de 6 meses y menores 17 años.

Los vales de compra serán para efectuar la adquisición en el comercio designado por la empresa, de esta ciudad. No obstante lo anterior, si en este establecimiento no hay números de zapatos para determinados beneficiarios, GDSA facilitará vales para adquirirlos en otros establecimientos de idéntico nivel y calidad que el anterior, previa justificación escrita de que en el establecimiento referido no hay existencia de números para los beneficiarios.

Para determinar el derecho en los casos de límites de edades mínimas o máximas, serán tenidas en cuenta las siguientes puntualizaciones:

– No se entregarán vales para aquellos hijos/as que en fecha señalada para su entrega no hayan cumplido 6 meses de edad.

– No se entregarán vales para aquellos hijos/as que en fecha señalada para su entrega tengan cumplidos los 17 años.

La modificación, en cuanto al límite de edad en el varón, será efectiva a partir del 1 de enero del año 2000.

Las fechas señaladas para entregar estos vales serán el día 1 de abril para un par y el 5 de septiembre para el otro par.

6. Aguinaldo de Navidad

Se hará entrega a cada trabajador/a, de un obsequio de Navidad por un importe de 108,15 euros con IVA (año 2017), así como una participación de la Lotería Nacional de Navidad, por un importe de 6,08 euros. (año 2017), actualizándose ambos importes cada año de vigencia del convenio, en los porcentajes establecidos para cada año.

7. Transporte

Durante el año 2011 el transporte del personal al centro de trabajo se regirá por los mismos criterios a los establecidos en el artículo 19.7 del convenio colectivo 2004-2009.

A partir del año 2012 el transporte colectivo e individual establecido en el convenio 2004-2009 se deja sin efecto. Abonándose una cantidad alzada mensual como "plus transporte". El "plus transporte" tiene carácter extrasalarial (no retributivo) y con presencia física. Esta cantidad será abonada todas las mensualidades excepto en el mes de vacaciones y en las pagas extras.

La cantidad a abonar a cada trabajador/a, a partir de enero del año 2017, será la resultante de dividir 47.187,02 euros entre los trabajadores y trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre del año anterior. Esa cantidad alzada será dividida entre 11 mensualidades y será abonada como "plus transporte"; en 11 mensualidades, excluyendo el mes de vacaciones y pagas extras. La cantidad de 47.187,02 euros se irá actualizando, a partir del año 2018, con los valores negociados en el convenio para cada año de vigencia del convenio.

El "plus transporte" tiene carácter indemnizatorio, al objeto de compensar el traslado a la empresa. Concepto que compensa y absorbe cualquier otra forma de abono de transporte que se hubiese dado en la empresa anteriormente (colectivo o individual), suprimiendo cualquier otra forma de transporte abonado o mantenido por la empresa.

8. Euskera

Todo trabajador/a que deseando iniciarse o profundizar en el conocimiento del euskera, se matricule y asista a las clases que se impartan en un centro reconocido al efecto, y previa acreditación documental, se le abonará el importe de la matrícula, con un tope máximo de 194,55 euros anuales para el año 2017, actualizándose durante los demás años de vigencia del convenio con los valores establecidos para cada año.

Al terminar el curso deberá acreditar, el trabajador/a, mediante certificación de la dirección del centro la asistencia y acta de evaluación. Que en el caso que no fuere satisfactoria, dará origen a la denegación de este derecho para futuros años.

9. Sociedad de Socorros Mutuos

GDSA mantendrá las aportaciones por trabajador/a y mes para nutrir fondos a la Sociedad de Socorros Mutuos, incrementándose en cada uno de los años afectados por este convenio, en idénticos porcentajes a los aplicados para las elevaciones salariales; esto siempre que las cuotas de los trabajadores y trabajadoras se eleven y queden en idéntica cuantía.

10. Reconocimientos médicos

Se conviene que los trabajadores y trabajadoras de la empresa pasarán anualmente una revisión médica por los servicios contratados por la empresa, exceptuando las personas que por razón de su puesto requieran más de una al año. Cuando los reconocimientos se realicen fuera del horario laboral será abonado al trabajador/a 2 horas.

Artículo 20. Asambleas de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales retribuidas como de trabajo, para la celebración de asambleas en el centro de trabajo. Es decir, podrán ser convocadas 6 horas anuales efectivas de parada, con motivo de celebración de asambleas, independientemente de la mayor o menor asistencia de trabajadores y trabajadoras. No acumulándose las horas de los trabajadores y trabajadoras que no asistan y no haciendo un cómputo anual de horas. Aquellos trabajadores y trabajadoras que asistan a la asamblea, trabajando el mismo día en diferentes turnos a la celebración de la misma, podrán disfrutar del tiempo de asistencia a la asamblea dentro del mismo día. El personal de tratamientos térmicos que esté en jornada laboral coincidente con la asamblea y no puedan asistir a la misma por necesidades de servicio, esas horas de no asistencia se quedaran para disfrute de los propios trabajadores y trabajadoras afectados.

Durante el año de negociación de convenio y en el caso de que se prolongue en más un año hasta la firma, el tratamiento de las horas de asamblea será de forma idéntica a la establecida en el convenio 1999/2003. Es decir, con las 6 horas se creará un bolsín anual de horas para asambleas, computándose, a estos efectos los trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa al 1 de enero de cada año, exceptuándose el personal adscrito a Dirección.

Este bolsín de horas, que surge de la acumulación de las 6 horas de cada trabajador/a, deberá ser utilizado dentro de cada año natural. En el caso de que no sean disfrutadas dentro del año natural, no podrán ni ser compensadas económicamente, ni transferidas al año siguiente.

La celebración de las asambleas, que tendrán el carácter de abiertas a todo el personal de la empresa que desee asistir, con el tiempo de duración previsto, orden del día y motivos de celebración, se deberá de comunicar, a la Dirección, por parte del comité de empresa o solicitantes, con una antelación mínima de 24 horas de su celebración, salvo que por motivos de urgencia apreciados conjuntamente por el comité y Dirección, se soslaye dicho requisito.

Artículo 21. Licencia de matrimonio

Se establecen 15 días laborales como permiso retribuido en los supuestos en los que los trabajadores y trabajadoras contraigan matrimonio eclesiástico o civil e incluso aquellas parejas estables de hecho, siempre que figuren inscritas como tales en algún registro público. Este permiso no es compatible con vacaciones o cualquier otro permiso retribuido.

Artículo 22. Cambios de puesto para incapacitados

La empresa manifiesta con relación a este punto, que los trabajadores y trabajadoras que justifiquen mediante certificación médica autorizada, que no puedan trabajar en su puesto habitual, la empresa tratará de buscar un puesto más adecuado, de mutuo acuerdo, dentro de las posibilidades y con la intervención del servicio médico de la mutua.

Artículo 23. Vacaciones

Todos los empleados/as al servicio de la empresa, disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones oficiales retribuidas, en las fechas que previamente sean establecidas en el calendario laboral anual.

Para tener derecho a disfrutar los 31 días naturales de vacaciones, es necesario contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año, desde el disfrute de las anteriores. Si no se diese esa circunstancia, únicamente corresponderá disfrutar la parte proporcional. Para el cómputo del devengo se tendrá en cuenta el periodo del 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente, sin que puedan desplazarse al año siguiente, salvo por circunstancias especiales previamente reconocidas y convenidas.

En cuanto a la modalización y disfrute de las vacaciones será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 24. Licencias retribuidas

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

A) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a requiera desplazarse fuera del Territorio Histórico tendrá dos días más.

Están incluidos dentro del parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad los siguientes familiares: El cónyuge, hijos/as, nietos/as, padres-madres, abuelos/as y hermanos/

as del trabajador/a y su cónyuge; así como padres-madres, abuelos/as y hermanas/os del cónyuge e hijas/os políticos.

A los efectos de este artículo se entenderán como enfermedades graves, todas las intervenciones quirúrgicas en las cuales se aplique anestesia general o necesiten hospitalización; así como aquellas calificadas por el facultativo como graves bien en la certificación oficial, o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes.

B) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

D) Exámenes. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial de enseñanza, tendrán derecho a una única licencia de un día por asignatura y curso, correspondiente a la fecha del examen.

En todo caso se requerirán las siguientes condiciones:

- Los estudios serán estudios oficiales.
- Lo cursarán en el centro oficial más próximo.
- Se le requerirá el 50 por ciento de aprovechamiento en el curso anterior, es decir, el haber superado satisfactoriamente la mitad de las asignaturas
- Se justificará documentalmente la asistencia al examen.

E) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de servicios de medicina general y especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo y previa justificación del documento cumplimentado, que expide el Dpto. de RRHH, debiendo de reincorporarse a su puesto de trabajo una vez terminada la consulta.

F) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal a media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 25. Crédito de horas de representación.

Los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito mensual establecido en la legislación vigente.

Asimismo, los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de distintos miembros, en uno o varios componentes, cuando existan razones que lo justifiquen y avisando de forma previa, sin rebasar el máximo total y dentro del mes de referencia. No podrán acumularse el crédito de horas sindicales de miembros de comité de empresa que por cualquier causa estén ausentes de la empresa (permisos retribuidos, IT, IP, etc.) en el mes de referencia.

Artículo 26. Reuniones Dirección /comité

La Dirección y el comité de empresa mantendrán reuniones periódicas, de acuerdo a un calendario a establecer entre ambas partes. El tiempo que se inviertan en reuniones de este carácter, se imputará un 50 por ciento al crédito de horas sindicales de cada miembro asistente y un 50 por ciento será a cargo de la empresa. Tendrá la consideración de tiempo de reunión

a estos efectos, el tiempo en que estén reunidas ambas partes conjuntamente y dentro de su jornada laboral de trabajo.

El presidente del comité y la Dirección verán la necesidad de realizar o no la reunión establecida; en caso de que sea necesaria, establecerán conjuntamente orden del día, fecha y hora.

Aquellas reuniones que no tengan el carácter de las anteriores, es decir, que por su carácter urgente y especial puedan ser convocadas por ambas partes, tendrán el mismo tratamiento que las anteriores en cuanto a la forma de imputar el tiempo invertido en las mismas, siempre y cuando el comité de empresa actúe en calidad de órgano colegiado, tanto en cuanto a la convocatoria escrita, como en cuanto a la asistencia a la reunión. Debiendo de presentar el Presidente del comité convocatoria con el orden del día; valorando, de mutuo acuerdo Dirección-comité, el carácter de urgencia o especial.

Quedan excluidas de este tratamiento, en cuanto a la imputación de las horas invertidas en reuniones Dirección - Comité de empresa, cuando actúan como miembros de comité o Delegados sindicales a título individual o en representación de una o varias Secciones Sindicales.

Los delegados/as sindicales, podrán asistir a ambos tipos de reuniones, con derecho a voz y sin voto, aplicándoseles el mismo tratamiento que el comité de empresa en cuanto a la imputación del tiempo invertido en estos dos tipos de reuniones.

En periodos de negociación del convenio colectivo, y siempre que formen parte de la comisión negociadora del mismo, las reuniones referentes al mismo serán a cargo de la empresa, teniendo la consideración de tiempo de reunión a estos efectos el tiempo que estén reunidas ambas partes conjuntamente y dentro de su jornada laboral .

Artículo 27. Finiquito

En caso de rescisión de contrato, el trabajador/a podrá solicitar copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese, para las aclaraciones que considere pertinentes.

Asimismo, podrá solicitar estar asistido por un miembro del comité de empresa en el momento de la firma del finiquito.

Artículo 28. Plan de inversiones

GDSA llevará a efecto un plan de inversiones con el objeto de hacer competitiva la empresa. El comité de empresa y la organización tendrán cumplida información de las líneas maestras del Plan de Inversiones.

El desarrollo de las referidas inversiones deberá de llevarse a efecto en las instalaciones que GDSA tiene en la ubicación sita en Portal de Bergara 32.

Artículo 29. Empleo

En el Departamento de RRHH se dispondrá de un archivo de CV de los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras, con el objeto de que puedan participar en los procesos de selección que se efectúen en GDSA

A la firma del presente convenio se convertirán en contratos indefinidos cinco contratos eventuales, que actualmente están con contratos vigentes en GDSA. Asignándoles la categoría de "comodín de planta "(CP "D"; CP "C"; CP "B") en el nivel que les corresponda y se les aplicará el nivel retributivo correspondiente, en atención a los años que han prestado servicios en la empresa y a la experiencia que han adquirido en los mismos.

Artículo 30. Comodín de planta

Con el fin de fomentar el empleo en un entorno de pérdida de competitividad, adaptando a las nuevas necesidades de perfiles, y teniendo en cuenta la progresión profesional en función de la adquisición de un nivel de formación, empleabilidad, polivalencia, y autonomía en

el desarrollo de diferentes puestos y funciones, las partes acuerdan establecer la categorías de "comodín de planta D" (1º y 2º año: 22.013,62 euros/año 2017), "comodín de planta C" (3º y 4º año: 24.159,96 euros/año 2017), "comodín de planta B" (5º año: 26.307,16 euros/año 2017) y "comodín de planta" (a partir del 6º año). Todo ello para incorporaciones que se efectúen a partir de la fecha de firma del presente convenio y encuadrándose las referidas categorías en el sistema de categorías del convenio y con los valores económicos recogidos en las tablas anexas. Para lo que se ha tenido en cuenta:

– Que durante los primeros años estarán adquiriendo formación y adaptación para los diferentes puestos.

– Que su rendimiento no será igual al de otros trabajadores y trabajadoras consolidados en similares funciones y puestos.

– Que si la Dirección apreciase que la capacidad, polivalencia y rendimiento de un trabajador/a ha superado los niveles de una de las categorías, estará facultada para asignarle un nuevo nivel de categoría.

No obstante lo anterior, se reconoce como condición más beneficiosa a título individual y/o colectivo, la asignación de la categoría de "comodín de planta" a diferentes trabajadores y trabajadoras en aplicación del artículo 30 del convenio 2004-2009, y que este artículo deja sin efecto.

Una vez el trabajador/a haya realizado la progresión recogida en este artículo, la categoría tipo en los diferentes puestos de trabajo será la de comodín de planta. No obstante lo anterior la Dirección, tras estudiar individualmente cada caso, podrá asignar ascensos a categorías superiores de acuerdo con las tablas de categorías recogidas en el convenio. Todo ello en función del perfil formacional acreditado, asunción de responsabilidades, grado de autonomía en la ejecución de funciones que le son asignadas y en la capacidad en la resolución de problemas, aporte tecnológico, nivel de polivalencia de competencias (funciones y puestos) y otros.

Así mismo, la Dirección podrá asignar individualmente pluses y complementos (personales, de responsabilidad, de puesto, etc.) teniendo en cuenta los conocimientos, formación, asunción de responsabilidades y dedicación relacionados con el puesto de trabajo y funciones asignadas.

A los efectos de años necesarios para la progresión de los diferentes niveles, se computarán las prestaciones realizadas mediante contratos de puesta a disposición (ETT's). Es decir, el tiempo trabajado en la empresa, con contrato de ETT's, se computará a los efectos de progresión de la categoría de Comodín.

La progresión profesional de los "comodines de planta D" "comodín de planta C", "comodín planta B", "comodín planta" responde a los periodos de formación, adaptación y aprendizaje con el objetivo de alcanzar el nivel, destreza y polivalencia necesarias en las diferentes funciones y tareas.

El perfil profesional será de personal de autocontrol, acorde al procedimiento GD. PRC. GRH 01 de la Norma ISO 9001/2000 vigente en la empresa.

En consecuencia, el trabajador/a con las categorías referidas, en cualquiera de los niveles, deberá de prestar sus servicios en aquellas secciones y puestos de trabajo que en cada momento se le asigne, así como en cualquiera de los regímenes de turnos que haya en la empresa (jornada partida, régimen de 2, 3 o 4 turnos) y respetando, en cualquier caso los descansos reglamentarios establecidos por ley.

En cualquier régimen de turno que trabaje, percibirá los pluses y complementos que correspondan al mismo, en función de su realización y de acuerdo con los valores económicos recogidos en tablas anexas.

Artículo 31. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se constituye una comisión paritaria del convenio, compuesta por 4 representantes de la comisión negociadora de la parte social y 4 representantes de la parte económica, a designar por las respectivas partes.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten, respecto a la interpretación y aplicación del mismo.

Los acuerdos de la comisión paritaria, se tomarán por mayoría simple, y si no se consigue esta, la cuestión podrá ser trasladada a la autoridad laboral u órganos jurisdiccionales competentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Anexo I

Tabla de valores de sueldo base (diario y mensual por categorías) y puntualidad. año 2017

— Salarios base

Categoría	Importe diario
Oficial 1º	55,26
Oficial 2º	54,68
Oficial 3º	53,41
Comodín planta	53,41
Comodín planta "B"	48,14
Comodín planta "C"	44,92
Comodín planta "D"	41,62
Especialista	52,43
Peón/a	51,56

Categoría	Importe Mensual
Jefe/a de exportación	2.040,28
Encargado/a 1	1.817,39
Encargado/a 2	1.905,85
Jefe/a compras 2ª	1.961,10
Tecn.1ª/ delin.1ª	1.679,34
Técnico/a 2ª	1.662,24
Ofc.admtvo. 1ª/ prog. I	1.680,25
Ofc.adm.2ª / prog. II	1.660,78
Aux.adm./aux.tec.	1.475,72

— Plus de puntualidad: 31,08 / mes

Nota: estos niveles sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Anexo II

Cantidades establecidas como “plus de asistencia” para el año 2017 por categorías profesionales

Categoría	Importe mensual
Oficial 1ª	266,93
Oficial 2ª	260,15
Oficial 3ª	255,06
Comodín planta	255,06
Comodín planta “B”	206,05
Comodín planta “C”	141,45
Comodín planta “D”	79,80
Especialista	250,10
Peón/a	236,69
Jefe/a de exportación	361,85
Encargado/a 1	293,68
Encargado/a 2	311,15
Jefe/a de compras 2ª	311,15
Tecn. 1ª / delin. 1ª	266,93
Técnico/a 2ª	260,15
Ofic. admto 1ª / prog. 1ª	257,37
Ofc. adm. 2ª / prog. II	253,46
Aux. admi. / aux. tec.	225,61

Nota: estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Anexo III

Tabla de valor “ quinquenio” de antigüedad por categorías, durante el año 2017

Categoría	Valor Quinquenio
Oficial 1ª	59,36
Oficial 2ª	58,72
Oficial 3ª	57,37
Especialista	56,32
Peón/a	55,38
Jefe/a de exportación	71,85
Encargado/a 1ª	64,01
Encargado/a 2ª	67,12
Jefe/a compras 2ª	69,07
Tecn. 1ª / delin. 1ª	59,15
Técnico/a 2ª	58,56
Ofc. admto 1ª / prog. I	59,18
Ofc. adm. 2ª / prog. II	58,50

Nota: Estos niveles sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Anexo IV

Tabla de valores de complementos “varios” año 2017

Complemento de:

— Jornada de hornos, trabajadas en Domingos y días Festivos	139,67
— Jornada de hornos, trabajadas en Sábados	69,86
— Nocturnidad (Jornadas trabajadas de las 22 a las 6 h. Todas las categorías profesionales afectadas)	15,11
— Jornada sin compañía (Complemento mensual a los Sres. del horno de recocido Isoter. por los días que están solos de 22 a las 6 h.)	23,84
— Jornada de Nochebuena y Noche Vieja (Turnos de las 22 a las 6 horas, así como los días de Navidad y año Nuevo, turnos de las 6 a las 14 horas)	279,34

Nota:

— Estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para cada año de vigencia del convenio.

— Para el personal que trabaje en régimen de 4 Turnos, tendrá la consideración de puente a efecto de ser concedido el complemento de festivo, exclusivamente cuando el puente coincida en sábado, es decir, cuando el viernes sea fiesta oficial. En estos casos se abonará el sábado-puente el mismo complemento que el estipulado para un festivo.

Anexo V

Tabla de valores de horas extraordinarias - año 2017

CATEGORÍA	PRECIO H.EXTRA NORMAL	PRECIO H. EXTRA FESTIVA
Peón/a/	14,23	21,38
" (1º Quinquenio)	14,67	
"(2º Quinquenio)	14,91	
" (3º Quinquenio)	15,18	
"(4º Quinquenio)	15,47	
Mozo Espec. Almacén	15,25	22,89
"(1º Quinquenio)	15,65	
"(2º Quinquenio)	15,93	
"(3º Quinquenio)	16,19	
"(4º Quinquenio)	16,58	
Especialista	15,64	23,40
" (1º Quinquenio)	15,90	
" (2º Quinquenio)	16,29	
" (3º Quinquenio)	16,66	
" (4º Quinquenio)	17,01	
Oficial 3ª	16,15	24,25
" (1º Quinquenio)	16,57	
"(2º Quinquenio)	16,93	
"(3º Quinquenio)	17,34	
"(4º Quinquenio)	17,68	
Comodín de Planta "D"	16,15	24,25
Comodín de Planta "C"	16,15	24,25
Comodín de Planta "B"	16,15	24,25
Comodín de Planta	16,15	24,25

CATEGORÍA	PRECIO H.EXTRA NORMAL	PRECIO H. EXTRA FESTIVA
Oficial 2ª	16,68	25,02
"(1º Quinquenio)	17,09	
"(2º Quinquenio)	17,55	
"(3º Quinquenio)	17,88	
"(4º Quinquenio)	18,22	
Oficial 1ª	17,41	26,25
"(1º Quinquenio)	17,88	
"(2º Quinquenio)	18,27	
"(3º Quinquenio)	18,72	
"(4º Quinquenio)	19,12	
Técnicos/as 1º	17,41	28,85
"(1º Quinquenio)	17,88	
"(2º Quinquenio)	20,11	
"(3º Quinquenio)	20,56	
"(4º Quinquenio)	21,04	
Técnico/a 2ª	16,68	25,02
"(1º Quinquenio)	17,09	
"(2º Quinquenio)	17,55	
Aux. Admt./Aux. Tecn.	14,96	22,44
"(1º Quinquenio)	15,32	
Ofic. Adm.2º/Program. II	15,98	24,05
"(1º Quinquenio)	16,35	
"(2º Quinquenio)	16,83	
"(3º Quinquenio)	17,22	
"(4º Quinquenio)	17,63	
Oficial Adm.1º/Program. I	16,39	24,67
"(1º Quinquenio)	16,87	
"(2º Quinquenio)	17,27	
"(3º Quinquenio)	17,63	
"(4º Quinquenio)	18,00	
Técnico/a Comercial / Técnico/a Compras	15,84	18,64
Encargado - 1	20,21	30,33
"(1º Quinquenio)	20,67	
"(2º Quinquenio)	21,10	
"(3º Quinquenio)	22,49	
"(4º Quinquenio)	22,93	
Encargado/a 2 / JF. Compras 2	22,05	33,04
"(1º Quinquenio)	22,51	
"(2º Quinquenio)	22,93	
"(3º Quinquenio)	23,41	
"(4º Quinquenio)	23,84	
Jefe/a de Exportación	27,38	41,15
"(1º Quinquenio)	27,85	
"(2º Quinquenio)	28,32	
"(3º Quinquenio)	28,89	
"(4º Quinquenio)	29,41	

Nota: estos niveles sufrirán las actualizaciones pactadas para cada año de vigencia del convenio.

Anexo VI

Tabla de valores para retribuir las “ horas” trabajadas durante el periodo de vacaciones año 2017

— Por cada hora que se trabaje en día laborable, dentro del periodo oficial de vacaciones	4,57
— Por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos, dentro del periodo oficial de vacaciones.	12,55

Nota: Estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Los importes establecidos para cada uno de los años y sus variantes, se abonarán a todos aquellos trabajadores y trabajadoras de la empresa, que por exigencias de su puesto de trabajo tengan que trabajar en labores de mantenimiento o servicios, durante el mes determinado en el calendario laboral como “oficial” para el disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta que dichas horas se disfrutaran con anterioridad o posterioridad al referido periodo “oficial”

Anexo VII

Estructura salarial de GDSA

Salario base

Antigüedad

Plus de asistencia

Valoración de méritos personales

Valoración puesto de trabajo

Extra de responsabilidad y mando

Régimen de 4 turnos sábado

Régimen de 4 turnos festivos

Nocturnidad

Plus de puntualidad

Incentivo compl. actividad

Jornada sin compañía

Complementos especiales

Pagas extras: media nocturnidad (3 meses anteriores).

Vacaciones : media nocturnidad, prima actividad, de sábados y de festivos (3 meses anteriores).

Plus extrasalarial

Plus transporte

Nota:

— El devengo y percepción de cada concepto estará en función de lo estipulado en el artículo de referencia del convenio.

— El devengo de diferentes pluses y complementos (personales, de puesto, turnicidad, calidad y cantidad, etc) estará en función de la cumplimentación de las condiciones que para su devengo y percepción tenga cada puesto, persona y su cumplimentación.

Anexo VIII**Estructura salarial de pagas extras y vacaciones**

	PAGAS EXT.	VACACIONES
Salario base	si	si
Antigüedad	si	si
Plus de asistencia	no	si
Valor. mer. personal.	si	si
Valor. puesto trabajo	si	si
Extra respons. y mando	si	si
Régimen 4 turnos sábados	no	Referencia 1
Régimen 4 turnos festivos	no	Referencia 1
Nocturnidad	no	Referencia 2
Plus puntualidad	si	si
Incent. compl.actividad	no	no
Jornada sin compañía	no	si
Complem. especiales	si	si
Media nocturn.(3 meses anteriores)	si	Referencia 2
Medias de sábados, festivos y	no	Referencia 1
Actividad (3 meses anteriores) plus extrasalarial	no	no
Plus transporte	no	no

Nota:

– El devengo y percepción de cada concepto estará en función de lo estipulado en el artículo de referencia del convenio.

– Asimismo el devengo de diferentes pluses y complementos (personales, de puesto, turnicidad, calidad, cantidad, etc.), estará en función de la cumplimentación de las condiciones que para su devengo tenga cada puesto, persona, complemento, plus, etc.