

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Lagun Machinery, SLU**

Resolución de la delegada 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 2019 para la empresa Lagun Machinery, SLU. Código convenio número 01003282012007.

ANTECEDENTES

El día 23 de diciembre de 2019 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 5 de diciembre de 2019.

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, 3 de enero de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio de la empresa Lagun Machinery, SL Unipersonal – año 2019**Artículo primero. Vigencia y duración.**

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOTHA, comenzará a surtir sus efectos desde el 1 de enero de 2019 y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019.

No obstante lo anterior, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir de la fecha de su terminación por periodos de igual duración, mientras no sea sustituido por otro acordado entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo segundo. Ámbito de aplicación

El presente convenio regula las condiciones laborales del personal de plantilla, así como los que pudieran ingresar durante su vigencia.

Artículo tercero. Denuncia del convenio

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día 1 de diciembre de 2019, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 20 días.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Todas las cláusulas normativas y obligacionales del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo cuarto. Determinación de retribuciones

1. Para el año 2019, se acuerda mantener las retribuciones en las cuantías acordadas para 2018, lo que conlleva que no exista subida salarial.

2. Los gastos de viaje y dietas son los recogidos en el anexo 1.

Quedan canceladas cualesquiera diferencias salariales que se pudieran derivar de los anteriores convenios de empresa, quedando las mismas absorbidas y compensadas con la aplicación de las mejoras habidas en el presente convenio.

Artículo quinto. Estructura salarial

Los conceptos retributivos o indemnizatorios que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

1. Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complementos.
- Antigüedad.
- Plus trabajo tóxico, peligroso o excepcionalmente penoso.
- Plus trabajo nocturno.
- Plus personal.
- Pagas extraordinarias de julio y navidad.
- Horas extraordinarias.
- Vacaciones.

2. Conceptos indemnizatorios:

- Plus extrasalarial.
- Plus desplazamiento.
- Dietas.

Artículo sexto. Salario base

El salario base es igual para todos los/as trabajadores/as que ostenten una misma categoría, estando recogido en el anexo 2, los salarios bases para 2019 de las diferentes categorías.

Artículo séptimo. Conceptos indemnizatorios

El plus extrasalarial incluye los conceptos indemnizatorios siguientes:

- Quebranto de moneda.
- Desgaste de útiles y herramienta.
- Limpieza de ropa de trabajo.
- Cualquier otro de igual naturaleza indemnizatorio o de compensación de suplidos, basando en la práctica con la concurrencia de alguno de ellos, para que haya lugar a su abono.

El plus extrasalarial será igual para todas las categorías, a razón de 52,83 euros/mes a abonar en 14 pagas anuales.

Los trabajadores y trabajadoras con antigüedad anterior al 1 de julio de 2019 percibirán un plus desplazamiento, el cual refleja el concepto indemnizatorio consistente en los gastos de locomoción existentes por el desplazamiento de los/as trabajadores/as desde su domicilio hasta el centro de trabajo, siendo éste de 85,57 euros/mes netos a abonar en 11 pagas anuales, excepto paga extras y vacaciones.

No obstante lo anterior, se conviene expresamente que este plus no supondrá la desaparición de la cantidad que viene percibiendo el personal que debe trasladarse a cualquier taller arrendado o a otro posible traslado, tanto parcial como total, siendo por tanto independiente de cualquier otra cantidad a la que hubiere derecho en caso de nuevos traslados.

Artículo octavo. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad que en su caso pueda corresponder a las diferentes categorías y para cada uno de los periodos relacionados con los quinquenios de servicios prestados en la empresa será para el año 2019, el recogido en el anexo 3.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en el que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el día primero de enero del año siguiente si es posterior.

Artículo noveno. Plus personal

Este plus es el que cada trabajador/a tiene en su hoja salarial.

- Será consolidado como masa salarial.
- No podrá ser absorbible ni compensable.
- Será revalorizable en los incrementos que se acuerden cada año.
- Se abonará en 14 pagas.

Artículo décimo. Plus nocturnidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en el anexo 4. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realizar el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en el anexo referido la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante lo anterior, se arbitrarán medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la autoridad laboral competente.

Los/as trabajadores/as con derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán la bonificación correspondiente, consignada para cada una de las categorías en el anexo 4. Las cantidades convenidas en relación con las bonificaciones contempladas en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día, con carácter fijo durante la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo decimoprimer. Relevo

El personal en régimen de relevo a jornada completa de ocho horas tendrá derecho a que el cuarto de hora "del bocadillo" se considere como tiempo a disfrutar. Este tiempo se disfrutará necesariamente en el propio mes que se genera.

Artículo decimosegundo. Gratificaciones extraordinarias

Las cuantías que correspondan a cada operario de la empresa por estos conceptos en el año 2019, serán el equivalente a un mes de su salario base, plus personal, plus extrasalarial y antigüedad. A efectos del percibo de estas gratificaciones, los posibles periodos de incapacidad temporal se computarán como de trabajo efectivo.

Dichas pagas se abonarán del 15 al 18 de julio y del 15 al 18 de diciembre.

Artículo decimotercero. Horas extraordinarias

Con el límite de las legalmente autorizadas, se podrán efectuar las horas extraordinarias necesarias para solventar problemas, productivos de índole estructural. La realización de dichas horas será totalmente voluntaria por parte de los/as trabajadores/as. Dichas horas se retribuirán con los precios que figuran en el listado por categorías que como anexo 5 acompaña a este convenio.

Para aquellos/as trabajadores/as que realicen horas extraordinarias y no las quieran cobrar tendrán derecho a disfrutar a razón de 1 hora 45 minutos por cada hora extra trabajada.

Artículo decimocuarto. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en este convenio, se entienden referidas a 1.720 horas anuales de trabajo efectivo.

El calendario laboral para 2019 es el recogido en el anexo 6, sin existir distribución irregular de jornada.

La jornada laboral es de 6 a 14 horas para el personal de taller que no trabaja a relevos (doble turno).

El personal de oficinas, trabajará a jornada partida excepto durante los meses de verano (15 de junio a 15 de septiembre).

Artículo decimoquinto. Vacaciones

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 31 días naturales durante el año 2019 por año trabajado (septiembre – agosto), sin perjuicio de que este periodo vacacional se vea modificado por la entrada en vigor de una disposición legal al efecto.

Este periodo vacacional será retribuido con una cuantía igual a un mes de salario base, plus personal, plus extrasalarial y antigüedad.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones establecido en el calendario laboral coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente, el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de las mismas una vez acabada la situación de IT. No obstante en caso de ser imposible su disfrute durante el año natural a que correspondan, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En todo caso, no se pagarán más de un mes de vacaciones anuales y el/la trabajador/a tendrá garantizado durante el mes de vacaciones el salario estipulado por el concepto vacaciones, según lo reflejado en los párrafos anteriores de este mismo artículo. Siempre y cuando no corresponda a vacaciones perdidas el año anterior.

Artículo decimosexto. Licencias y permisos retribuidos

El/la trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a los anexos, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de los padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales. Fallecimiento del cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimientos de hermanos/as políticos/as e hijos/as políticos/as: dos días naturales.

3. Enfermedad que requiera hospitalización, intervención quirúrgica o reposo domiciliario debidamente justificado por médico de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Cuando la enfermedad persistiera, el/la trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Aquellos/as trabajadores/as que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Nacimiento de hijo/a: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará a tres días naturales más sobre dicho plazo.

6. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, padres, padres políticos, un día natural.

7. Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al Comité o Delegado de personal sobre las causas en las que ampara la negativa.

8. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos, cuando el/la trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9. Lactancia: las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrá acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

10. Consultas médicas. El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de dieciséis horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres e hijos).

Este apartado número 10 no tiene carácter normativo y su vigencia comenzará a partir de la firma del presente convenio.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del/ la trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

Artículo decimoséptimo. Licencias y permisos no retribuidos

Se consideran permisos no retribuidos a recuperar, cuando el/la trabajador/a avise de su intención de disfrutarlo con un mínimo de 48 horas de antelación, o 24 horas en caso de urgencia, con el límite de 3 días al año, con un máximo de 2 días continuados.

Dentro de esta misma sección no se concederán permisos en un mismo día por encima de un volumen del 20 por ciento. Dentro de este margen tendrán prioridad para su disfrute quienes primero lo hayan solicitado.

La empresa no tendrá obligación de conceder estos permisos en los días inmediatamente anterior y posterior al inicio y fin de los periodos de vacaciones.

Los casos excepcionales que se presenten serán estudiados conjuntamente por la comisión paritaria del convenio.

Artículo decimooctavo. Prestaciones complementarias para casos de IT

1. En los procesos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de la remuneración bruta que por los conceptos de retribución mensual corresponde percibir al trabajador/a, desde el 16º día a partir del comienzo de la baja hasta el límite de 120 días contados desde la citada baja, cesando la obligación de abonar la empresa la indicada prestación complementaria a partir del citado límite.

En los casos en que el diagnóstico médico fuese "grave" o "muy grave" o el/la trabajador/a por este motivo necesitase hospitalización, la referida prestación complementaria se abonará al/la trabajador/a desde el día siguiente al hecho causante y hasta el límite de los 120 días anteriormente mencionados. A estos efectos, se entenderá por accidente grave, aquel que se considere como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de las partes.

En estos mismos procesos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y siempre referido al salario bruto, la empresa garantizará:

- Del 1º al 15º día: 85 por ciento.
- Del 16º al 120º día: 100 por ciento.
- Del 120º día en adelante: 85 por ciento.

2. En los procesos de IT derivados de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará en el año 2019 la acción protectora de la Seguridad Social abonando al/la trabajador/a afectado/a, en los periodos iniciales de 3 días de dichos procesos, que actualmente no se hallan protegidos por la Seguridad Social la cantidad de 60,38 euros/día. Los técnicos/as y administrativos/as cobrarán 67,62 euros/día.

Sin perjuicio del complemento anterior, la empresa abonará durante el año 2019 al/la trabajador/a afectado/a una ayuda de 16,93 euros/día, que se hará efectiva por día natural de baja médica incluida en un proceso legal de IT siempre y cuando el número de días de baja por enfermedad común y accidente no laboral globalizado de toda la plantilla de la empresa no supere al final del año la cifra de 420 días. Si tal cifra globalizada fuese superior a 420 días, pero inferior a 477 días la ayuda será de 15,05 euros/día y, por último, si el número de días de baja en la empresa fuese durante el año de 477 o más días, la ayuda será de 14,63 euros/día.

Para los referidos días de baja, señalados en este párrafo, se entiende que se parte de una plantilla media de 20 personas en el año 2019, considerando incluidos en tal plantilla a todos los/as trabajadores/as que cotizan a la Seguridad Social.

La forma de pago de la ayuda al enfermo/a a que se refiere el párrafo anterior, será a razón de 14,63 euros/día en todos los procesos de IT por enfermedad o accidente no laboral, que tengan lugar en la empresa a lo largo del año 2019.

Un vez finalizado el año, si no hubieran superado en la empresa durante el año computado los señalados días, se procederá al abono de las diferencias a favor de los/as trabajadores/as si las hubiera, conforme a la escala establecida en el párrafo anterior.

Todos los complementos y ayudas contempladas en el presente artículo serán automáticamente absorbidos en todo o en parte por aquellas mejoras que en esta materia pudieran ser introducidas por la normativa legal que regula la acción protectora de la Seguridad Social.

Para los técnicos/as y administrativos/as, durante el año 2019 serán 28,97 euros, 26,07 euros y 24,36 euros.

En ningún caso, la percepción de los complementos y ayudas ni la suma de ambos recogidos en este apartado 2, que el/la trabajador/a perciba tanto en el mes de IT como en su caso,

una vez finalizado el año, podrá dar lugar a superar las retribuciones brutas que el/la trabajador/a hubiese recibido de haber estado en activo.

Artículo decimonoveno. Jubilaciones

Para aquellos/as trabajadores/as que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan 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:

- 4 años antes: 8 mensualidades.
- 3 años antes: 6 mensualidades.
- 2 años antes: 4 mensualidades.
- 1 año antes: 2 mensualidades.

Mientras subsista la actual normativa en materia de jubilación los/as trabajadores/as que se jubilen anticipadamente o edad que marque la legislación vigente en ese momento y cumplan los requisitos señalados tendrán derecho a un premio de ocho mensualidades de salario – convenio.

La empresa y el/la trabajador/a podrán, mediante pacto individual, acogerse al sistema de jubilación especial a los 64 años con el 100 por ciento de las prestaciones, en los términos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, con simultánea contratación de otros/as trabajadores/as jóvenes o perceptores del seguro de desempleo. A estos efectos y para valorar las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la comisión paritaria las cifras de los posibles afectados por este procedimiento.

Cuando el/la trabajador/a se acoja a la jubilación con derecho al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo/a trabajador/a, dado de alta en Lanbide como desempleado o demandante de empleo, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

Se declara que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de “compromiso de pensión” a que hace referencia el RD 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo vigésimo. Absentismos

Si no se sobrepasa el 5 por ciento de absentismo durante el año, la empresa abonará 78,75 euros pagaderos en el mes de enero siguiente, una vez verificado este absentismo. Asimismo, se abonará 71,60 euros por cada punto menos del indicado del 5 por ciento.

Artículo vigésimo primero. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro por accidentes de trabajo garantizando a los operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1. 36.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad laboral.
2. 48.000 euros por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que a tal efecto suscriba la empresa será entregada al comité de empresa, si lo hubiese, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber a la empresa las observaciones que en su caso procedan.

Trascurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicada, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de la fecha de presentación del presente convenio en la Delegación de Trabajo de Gobierno vasco.

Artículo vigésimo segundo. Plan de formación

La empresa abonará a todo/a trabajador/a que lo acredite los gastos de estudios profesionales de los cursillos de formación que anualmente acuerden la Dirección y el comité, respetando siempre la jornada laboral establecida.

En aquellos casos de estudios en general que sea imperativo realizarlos en la jornada de trabajo, la empresa tratará de facilitar un nuevo horario a la persona afectada, siempre que no se perjudique la marcha general de la producción. Los planes de formación serán totalmente voluntarios para todos/as los/as trabajadores/as.

Artículo vigésimo tercero. Limpieza de la ropa de trabajo

Durante la vigencia del presente convenio la limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa.

Artículo vigésimo cuarto. Servicio de comidas

Siempre y cuando la empresa requiera que por parte de los/as trabajadores/as que realizan jornada continua, la necesidad de realizar horas extras después de la jornada normal de 8 horas, y el/la trabajador/a no se ausente de la misma, la empresa abonará la cantidad de cinco euros con doce céntimos (5,12 euros), en concepto de "máquinas expendedoras".

En caso de que el/la trabajador/a tenga que salir a comer fuera, la empresa abonará el precio de un menú de día contra factura, con un máximo de once euros con veinticinco céntimos (11,25 euros).

Artículo vigésimo quinto. Tablas salariales

Las cantidades aquí pactadas son las que constan en la hoja salarial firmada y sellada por la empresa y son las exigibles por cada trabajador/a.

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia del mismo vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuidas sus remuneraciones como consecuencia de su entrada en vigor.

Artículo vigésimo sexto. Condiciones económicas

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo vigésimo séptimo. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio del Metal de Álava y cualquier otra norma que sea de aplicación.

En ningún caso, la aplicación de las normas anteriores será de aplicación si supusieran para la empresa la superación de las condiciones económicas contenidas en este convenio o las que realmente tenga consolidadas cada trabajador/a.

Respecto a las garantías sindicales, durante la vigencia de este convenio, serán las que hasta la fecha se han disfrutado en esta empresa que son 40 horas mensuales por cada miembro del comité de empresa o delegado/a sindical.

Artículo vigésimo octavo. Comisión paritaria

Esta comisión tiene por finalidad velar por la correcta aplicación del presente convenio, interpretando el mismo y entendiendo de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Estará compuesta:

- En representación de la Dirección de la empresa: D^a. SAI.
- En representación de los/as trabajadores/as de la empresa: D. DDE.

En las reuniones que celebre la comisión paritaria en el desarrollo de sus funciones, cualquiera que sea el número de asistentes en representación de las dos partes señaladas, el peso ponderado del o los asistentes de cada parte en las decisiones a tomar será del 50 por ciento.

Aquellas discrepancias en la aplicación del convenio en las que no se pueda alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, serán trasladadas al Consejo de Relaciones Laborales y sometidas al procedimiento de resolución de conflictos colectivos (PRECO).

Artículo vigésimo noveno. Cláusula de descuelgue

La empresa podrá solicitar la no aplicación de las condiciones económicas, incrementos salariales, totales o parciales, establecidas en el presente convenio y en las condiciones que a continuación se explicitan.

Causas: podrá tramitarse la nueva aplicación del régimen salarial cuando se produzca alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc., que afecten al menos al 15 por ciento de la plantilla, originado en causas económicas.

Procedimiento: la empresa que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán, notificarlo por escrito a la representación de los/as trabajadores/as, o en su defecto a éstos/as, acompañando al escrito dirigido a los/as trabajadores/as o a sus representantes, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso informe de auditores de cuentas u otros documentos) que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo no superior a quince días no hubiera acuerdo sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la comisión mixta paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días.

Si la comisión mixta paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias en el marco del Órgano para la Resolución de los procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE), de acuerdo a los procedimientos establecidos al efecto.

En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para 1 año; en caso de que la empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

En todo caso la autorización será anual. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones marcadas en el presente convenio será automática.

Los delegados de personal están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos, sigilo profesional.

Las decisiones de la Comisión Mixta Paritaria se tomarán por mayoría simple de los miembros de cada una de las representaciones que conforman la misma y no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes para acudir a la jurisdicción social.

Anexo 1. Gastos de viaje y dietas 2019

Gastos

| CONCEPTO | CONDICIÓN | TOPES EUROS |
|--------------|--------------|----------------|
| Km. | Justificados | 0,38 euros |
| Desayuno | Justificados | 4,96 euros |
| Comida | Justificados | 20,87 euros |
| Cena | Justificados | 20,87 euros |
| Hotel | Justificados | Contra factura |
| Otros gastos | Justificados | Contra factura |

Plus estatal día

| CONCEPTO | CONDICIÓN | TOPES EUROS |
|-----------------------------|--|--------------|
| Día normal. Dis. 300 Km. | Pernoctando - Más de 150 Km. a punto de destino | 32,94 euros |
| Festivo | Pernoctando o no | |
| | Sin trabajar | 58,17 euros |
| | Trabajando | 116,35 euros |

Horas de viaje se contemplan como día normal trabajado, solamente se paga el plus de día, si se ha pernoctado.

Plus noche técnico SAT

| CONCEPTO | TOPES EUROS |
|---------------------------------|-------------|
| Noche pernoctando fuera de casa | 27,44 euros |

Plus técnico producción

| CONCEPTO | CONDICIÓN | TOPES EUROS |
|------------|---|--------------|
| Día normal | Pernoctando. Más de 150 Km. a punto de destino | 33,39 euros |
| | Noche fuera de casa | 27,44 euros |
| | No pernoctando hora extras a | 21,91 euros |
| Festivo | Pernoctando o no | |
| | Sin trabajar | 58,17 euros |
| | Trabajando | 116,35 euros |

Las horas de comida no se cuentan como hora de trabajo.

Plus extranjero (*)

| CONCEPTO | CONDICIÓN | TOPES EUROS | PAÍSES DE RIESGO |
|------------|------------------|--------------|------------------|
| Día normal | Pernoctando o no | 41,52 euros | 57,29 euros |
| Festivo | Pernoctando o no | | |
| | Sin trabajar | 74,81 euros | 89,74 euros |
| | Trabajando | 132,52 euros | 159,59 euros |

(*) Este plus se incrementa en los países de riesgo (África, Asia, excepto Singapur, Malasia, Japón y Rusia) en un 20 por ciento.

Anexo 2. Salario base por categoría

| CATEGORÍA | SALARIO BASE ANUAL | SALARIO BASE MENSUAL |
|---------------|--------------------|----------------------|
| Oficial 1ª | 30.290,74 euros | 2.163,62 euros |
| Oficial 2ª | 28.351,40 euros | 2.025,10 euros |
| Oficial 3ª | 27.217,53 euros | 1.944,11 euros |
| Especialistas | 25.882,76 euros | 1.848,76 euros |

Anexo 3. Cuadro quinquenios año 2019

| CATEGORÍA | 1 QUINQ | 2 QUINQ | 3 QUINQ | 4 QUINQ | 5 QUINQ | 6 QUINQ | 7 QUINQ | 8 QUINQ |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Peón/a | 33,55 | 64,36 | 88,94 | 128,45 | 151,20 | 166,92 | 196,77 | 219,35 |
| Especialista | 34,24 | 66,43 | 99,30 | 132,42 | 152,49 | 166,92 | 200,46 | 230,54 |
| Oficial 3ª | 35,41 | 67,37 | 100,70 | 134,04 | 167,83 | 190,95 | 222,90 | 254,35 |
| Oficial 2ª | 36,24 | 68,75 | 102,21 | 135,97 | 175,18 | 198,49 | 227,23 | 259,05 |
| Oficial 1ª | 37,06 | 69,25 | 105,40 | 140,18 | 179,26 | 202,83 | 242,93 | 277,27 |
| Administrativo/a | 33,80 | 65,74 | 99,30 | 132,43 | 152,49 | 169,40 | 242,93 | 277,26 |
| Encargado/a | 37,06 | 69,25 | 105,40 | 140,18 | 179,26 | 202,83 | 242,93 | 277,27 |
| Jefes/as | 39,88 | 76,98 | 118,91 | 154,81 | 195,17 | 218,23 | 255,31 | 291,19 |

Anexo 4. Plus nocturnidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad

| PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO | PEÓN/A DÍA | ESPECIALISTA DÍA | OFICIAL 3ª DÍA | OFICIAL 2ª DÍA | OFICIAL 1ª DÍA |
|--------------------------------------|---------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1 circunstancia | 5,14 | 5,18 | 5,39 | 5,47 | 5,64 |
| 2 circunstancia | 6,46 | 6,59 | 6,63 | 6,74 | 6,94 |
| 3 circunstancia | 7,72 | 7,85 | 7,98 | 8,14 | 8,43 |

| PLUS NOCTURNIDAD | PEÓN/A DÍA | ESPECIALISTA DÍA | OFICIAL 3ª DÍA | OFICIAL 2ª DÍA | OFICIAL 1ª DÍA |
|---------------------|---------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 5,75 | 5,75 | 5,86 | 6,11 | 6,27 |

Anexo 5. Horas extras para 2019

| CATEGORÍA | CUANTÍA |
|------------------|-------------|
| Encargado/a | 25,16 euros |
| Jefe/a de equipo | 23,62 euros |
| Oficial 1ª | 22,48 euros |
| Oficial 2ª | 21,63 euros |
| Oficial 3ª | 20,71 euros |
| Especialista | 19,22 euros |
| Peón/a | 19,22 euros |
| Subalterno/a | 19,22 euros |