

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Guardian Llodio Uno, SL**

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 2019-2020-2021-2022 para la empresa Guardian Llodio Uno, SL. Código convenio número 01002872012002.

ANTECEDENTES

El día 12 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 25 de noviembre 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, 16 de enero de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Convenio colectivo de la empresa Guardian Llodio Uno, SL
Guardian Llodio 2019-2022**

Índice

Disposiciones preliminares

Capítulo I. Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1 Ámbito personal, funcional y territorial

Artículo 2 Ámbito temporal. Vigencia y duración

Artículo 3 Garantía personal

Artículo 4 Denuncia del convenio

Capítulo II. Organización del trabajo y normas generales sobre prestación de trabajo

Preámbulo. Dirección de la actividad laboral

Artículo 5 Clasificación profesional

Artículo 6 Movilidad funcional

Artículo 7 Adaptación del personal disminuido

Artículo 8 Diligencia en el trabajo

Artículo 9 Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación

Artículo 10 Período de prueba

Artículo 11 Plan de formación

Artículo 12 Preavisos por cese

Capítulo III. Jornada laboral, horario y vacaciones

Sección 1ª. Jornada laboral y horas extraordinarias

Artículo 13 Jornada laboral

Artículo 14 Horas extraordinarias

Artículo 15 Distribución irregular de la jornada. Flexibilidad

Sección 2ª. Horario

Artículo 16 Publicación del calendario

Artículo 17 Inicio de Jornada

Artículo 18 Presencia en el puesto de trabajo

Artículo 19 Ocupación permanente y continuada

Artículo 20 Regularización de horas

Artículo 21 Relevos en el puesto de trabajo

Artículo 22 Descanso para el bocadillo

Sección 3ª. Vacaciones y días adicionales

Artículo 23 Vacaciones

Artículo 24 Programación del período de vacaciones

Artículo 25 Días adicionales

Capítulo IV. Política salarial y retribuciones

Sección 1ª. Retribución salarial

Preámbulo

Artículo 26 Condiciones económicas para operarios/as

Artículo 27 Retribución de horas extraordinarias

Artículo 28 Plus de intempestivo

Artículo 29 Plus Navidad

Artículo 30 Plus hora de calor

Artículo 31 Plus hornero auto

Sección 2ª. Pagas extraordinarias

Artículo 32 Pagas extraordinarias. Devengo y pago

Capítulo V. Licencias, permisos y excedencias

Artículo 33 Licencias retribuidas

Artículo 34 Justificación y cómputo de licencias retribuidas

Artículo 35 Mujer trabajadora

Artículo 36 Excedencias

Artículo 37 Excedencia forzosa

Artículo 38 Excedencia voluntaria

Artículo 39 Permiso por paternidad

Artículo 40 Permisos no retribuido

Artículo 41 Guarda legal por cuidado de hijos e hijas

Capítulo VI. Faltas

Artículo 42 Faltas

Capítulo VII. Régimen asistencial

Artículo 43 Ropa de trabajo

Artículo 44 Complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común y accidente no laboral. Premio por reducción del absentismo

Artículo 45 Póliza de seguro colectivo para accidentes

Artículo 46 Trabajadores/as declarados afectos a Incapacidad Permanente Total

Artículo 47 Procedimiento solicitud cambio de régimen de turnos

Artículo 48 Procedimiento solicitud cambio de turno entre trabajadores/as

Artículo 49 Plan de Igualdad

Capítulo VIII. De los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales

Artículo 50 Derechos de representación colectiva

Artículo 51 Derecho de reunión de trabajadores/as

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo**Artículo 52 Seguridad y salud laborales****Artículo 53 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales****Artículo 54 Deberes de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud****Artículo 55 Orden y limpieza y uso de EPIs****Artículo 56 Delegados/as de prevención****Artículo 57 Comité de Seguridad y Salud****Capítulo X. Indemnizaciones****Artículo 58 Indemnización en caso de despido objetivo****Capítulo XI****Artículo 59 Comisión Paritaria de Interpretación****Artículo 60 Contrato de relevo****Artículo 61 Contrataciones temporales****Disposición Adicional****Anexo I Tablas salariales y premio por reducción de absentismo****Anexo II Tablas salariales artículo 3****Anexo III Regulaciones especiales****Artículo 62 Bonificación tipo, plus distancia, plan de ayuda a la enseñanza, seguro de vida colectivo, seguro de asistencia médica****Disposiciones Preliminares**

Primera. Mesa negociadora. - El presente convenio colectivo ha sido negociado por la dirección de Guardian Llodio Uno SL y por el comité de empresa de Guardian Llodio, representados por sus respectivas comisiones negociadoras.

Segunda. Vinculación a la totalidad. - El convenio colectivo constituye un todo orgánico, único e indivisible, y las partes quedan vinculadas a su totalidad. A efectos de su aplicación práctica, las condiciones serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Tercera. Normas subsidiarias. - En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la legislación general vigente.

Cuarta. Acuerdos complementarios al convenio. - Si durante la vigencia de este convenio se llegase a nuevos acuerdos o modificaciones sobre cualquier tema de los que son objeto de este convenio colectivo, tales acuerdos, previo trámite oficial a la autoridad laboral, se incorporarán al mismo, modificando el existente.

Quinta. Compensación y absorción. - Este convenio colectivo sustituye y anula al anterior.

Los conceptos establecidos en este convenio colectivo 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.

Las mejoras que por disposición legal se establezcan durante la vigencia de este convenio colectivo en los conceptos económicos existentes o en otros nuevos, sólo afectarán al convenio cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen a los de este convenio pactados.

Capítulo I
Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio regula las relaciones socio-económico laborales de toda la plantilla actual y/o futura de Guardian Llodio Uno SL, en su centro de trabajo de Llodio.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y duración

1. El presente convenio tendrá una duración de 4 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2022.

2. La empresa no podrá, en ningún caso, acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Garantía personal

En todo y cualquier caso los trabajadores/as contratados con anterioridad a 1 de enero de 1992, a título personal, como derecho adquirido y como condición más beneficiosa, seguirán manteniendo aquellas situaciones anteriores a 31 de diciembre de 2018 que le sean más favorables y que no hayan sido específicamente modificadas por este convenio.

Artículo 4. Denuncia del convenio

Este convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 1 de octubre de 2022.

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

Capítulo II
Organización del trabajo y normas generales sobre prestaciones de trabajo

Preámbulo. Dirección de la actividad laboral

1. La organización y dirección técnica, práctica, laboral y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el mayor nivel de productividad posible basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud constructiva y responsable de cada uno de los trabajadores/as de Guardian Llodio Uno SL

Artículo 5. Clasificación profesional

La plantilla actual de Guardian Llodio Uno SL está compuesta por los grupos profesionales de operarios/as y empleados.

El grupo de operarios/as agrupa a todos los trabajadores/as que pertenecen a las categorías profesionales de operario/a de producción y operario/a de mantenimiento.

Independientemente de lo anterior y para quienes las tenían concedidas a título personal como derecho adquirido y como condición más beneficiosa, se mantiene las situaciones existentes a 31 de diciembre de 2018.

Artículo 6. Movilidad funcional

1. Todo miembro de la plantilla deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en la que este delegue el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en la legislación vigente.

Se informará previamente al comité de empresa, cuando el movimiento afecte a un número importante de personas o el comité así lo requiera.

En todo desplazamiento se procurará que las nuevas tareas a desempeñar sean lo más semejantes posibles a las que se venían desempeñando y siempre acordes con sus aptitudes personales, teniendo muy en cuenta la propia seguridad del trabajador/a y de los compañeros.

En aquellos casos en los que el trabajador/a que se desplaza no conociera las nuevas tareas deberá previamente ser informado y formado en las mismas, así como en las medidas de seguridad que le afecten.

En el supuesto de desplazamiento de operario/a de producción a operario/a de mantenimiento, el trabajador/a percibirá la remuneración correspondiente a las nuevas funciones.

En el supuesto de que el desplazamiento suponga la realización de unas funciones de remuneración inferior y no tenga como origen la voluntad propia del trabajador, este conservará como mínimo, la misma remuneración que por salario base venía disfrutando con anterioridad.

En lo referente a disposiciones no recogidas en este convenio sobre movilidad funcional ambas partes se someten íntegramente a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Adaptación del personal disminuido

A los trabajadores/as que padezcan una disminución física originada por causas laborales (accidentes de trabajo o enfermedad profesional explícitamente diagnosticada por los médicos de la Seguridad Social), o no laborales (enfermedad común, accidente, disminución física por razón de edad) que no den lugar a baja definitiva, se procurará darles una ocupación acorde con sus capacidades, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal disminuido se le facilitará la formación precisa para la ejecución de las nuevas tareas a desempeñar.

Artículo 8. Diligencia en el trabajo

El deber primordial de todo miembro de la plantilla es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de las operaciones y en la prosperidad de la empresa.

Todo miembro de la plantilla que encuentre dificultades para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario/a o a su superior inmediato.

Todo miembro de la plantilla tiene el deber de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, así como de mantenerlos en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza.

Artículo 9. Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación

Todo miembro de la plantilla está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

Asimismo, tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

Artículo 10. Período de prueba

1. El personal que ingrese en la empresa permanecerá en período de prueba por un tiempo máximo de tres meses si se trata de titulados medios y superiores y de un mes para el resto del personal, salvo que éste tenga la categoría de no cualificado, en cuyo caso, la duración máxima del período de prueba será de 15 días laborales.

El empresario/a y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante dichos períodos, tanto el trabajador/a como la empresa podrán resolver, a instancia de cualquiera de ellos, la relación laboral sin derecho a clase alguna de indemnización.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el aspirante pasará automáticamente a la condición de fijo en plantilla, computándose a efectos de tiempo de permanencia en la empresa el tiempo de duración del período de prueba.

La incapacidad laboral transitoria interrumpe en todo y cualquier caso el período de prueba.

Artículo 11. Plan de formación

La dirección de Guardian Llodio Uno S. L y la representación de los trabajadores/as consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los principios básicos que inspirarán esta política serán:

a.) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a las necesidades profesionales, un mejor aprovechamiento de los recursos y para aumentar la competitividad de la empresa.

b.) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. Así, los trabajadores/as tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente; por ello, todos los trabajadores/as tendrán acceso y podrán beneficiarse de la formación durante su vida activa.

Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Por todo lo anterior, se acuerda que la dirección, dentro del último trimestre de cada año, presentará y entregará al comité de empresa el plan de formación a realizar en el año siguiente, en el cual constarán las necesidades de formación detectadas, basándose en los "Diagnósticos de Necesidades" realizados por la empresa. Así mismo, los miembros de la comisión de formación designados por el comité de empresa, aportarán todas aquellas necesidades que pudieran haber detectado con el fin de ser estudiadas y valoradas por la empresa y la comisión de formación.

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias) serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, de acuerdo con la legislación vigente ayudas para la formación.

Artículo 12. Preavisos por cese

Los miembros de la plantilla con contrato indefinido podrán cesar libremente solicitando su baja con la siguiente antelación:

Quince días laborales en el caso de operarios/as.

Treinta días laborales en el caso de empleados.

En el supuesto de incumplirse este plazo de preaviso mínimo, la empresa podrá descontar el salario correspondiente a los días dejados de preavisar.

Capítulo III
Jornada laboral, horario y vacaciones

Sección 1ª. Jornada laboral y horas extraordinarias

Artículo 13. Jornada laboral

1. La jornada de trabajo durante todo el período de vigencia recogido en el artículo 2 del presente convenio será la siguiente:

- a. Año 2019: 1728 horas anuales repartidas en jornadas de 8 horas y presencia de 216 días/año.
- b. Años 2020, 2021 y 2022: 1720 horas anuales repartidas en jornadas de 8 horas y presencia de 215 días/año.

2. No obstante lo anterior, en las jornadas de trabajo continuadas de más de seis horas el tiempo de descanso, bocadillo, será de 30 minutos que tendrán la consideración de no retribuido. Por lo tanto, en estos casos y al objeto de asegurar 216 días/año de presencia efectiva en el año 2019, la jornada de trabajo retribuida será de 1620 horas anuales. En los años 2020, 2021 y 2022 para asegurar 215 días/año de presencia efectiva la jornada será de 1612,5h horas anuales.

3. En todo caso, la jornada de trabajo su cómputo y distribución para el colectivo de trabajadores/as del artículo 3 del presente convenio, será la misma que hasta la actualidad.

4. Reducción de horas por antigüedad

Se establece una reducción de un día de trabajo sobre la jornada anual para todas las personas que trabajan en Guardian Llodio Uno S. L en los siguientes tramos de antigüedad:

- a) Diez años de antigüedad: un día de reducción de jornada desde el 1 de enero de 2021.
- b) Veinte años de antigüedad: un día de reducción de jornada.
- c) Veinticinco años de antigüedad: un día de reducción de jornada.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio.

Como norma general, el trabajo en horas extraordinarias, sólo puede hacerse mediante aceptación libre del trabajador. No obstante, será obligatorio el trabajar horas extraordinarias cuando así lo exijan circunstancias especiales para prevenir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos.

Se consideran como horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Todo ello siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstos en la legislación vigente.

Las horas extraordinarias serán compensadas al trabajador/a bien económicamente o bien con descansos.

Artículo 15. Distribución irregular de la jornada. Flexibilidad

De acuerdo a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a que el porcentaje de distribución irregular de la jornada sea 0 por ciento, a cambio de ampliar el período vacacional a Semana Santa y Navidad.

La distribución del período vacacional especificado, se regirá según lo establecido en los artículos 24 y 25 del presente convenio.

*Sección 2ª. Horario***Artículo 16. Publicación del calendario**

La empresa, una vez publicados oficialmente los calendarios de las festividades locales, redactará el calendario laboral de la empresa.

Artículo 17. Inicio de jornada

Los trabajadores/as con horario de día deberán estar en su puesto de trabajo a las 8:00h.

El colectivo de empleados en horario de día, 8:00 a 17:00 horas tendrán la posibilidad de flexibilizar hasta una hora la entrada y salida. Del mismo modo, se establece la posibilidad de trabajar los viernes en horario de referencia de 8:00 a 15:00 horas con el ajuste horario correspondiente en días adicionales anuales.

Se establecen los siguientes turnos de trabajo en las instalaciones de Guardian Llodio Uno SL:

Turno continuo de mañana: 07:00 a 15:00 horas.

Turno de mañana: De 05:30 a 13:30 horas.

Turno de tarde: De 13:30 a 21:30 horas.

Turno de noche: De 21:30 a 05:30 horas.

Con respecto al calendario establecido de 5 turnos, el ciclo de rotación que se establece anualmente, empezando el día 1 de enero del año en curso la continuación natural del 31 de diciembre del año anterior:

6 días de trabajo (3 días de tarde, 3 días de noche) y 3 de fiesta.

6 días de trabajo (3 días de mañana, 3 días de noche) y 3 de fiesta.

6 días de trabajo (3 días de mañana, 3 días de tarde) y 6 de fiesta.

Esta misma rotación se establecerá durante todo el año, sin hacer distinción del período de verano que se establece desde el día 1 de junio hasta el 30 de septiembre aproximadamente.

Artículo 18. Presencia en el puesto de trabajo

A efectos de cumplimiento de los horarios recogidos en el artículo anterior, se entiende como comenzada y terminada la jornada laboral efectiva para toda la plantilla cuando ésta ocupe o abandone respectivamente el puesto de trabajo.

Artículo 19. Ocupación permanente y continuada

Todos los miembros de la plantilla deben prestar servicio durante la jornada laboral entera.

Artículo 20. Regularización de horas

Cuando por necesidades de la organización se cambiará el horario o régimen de trabajo, los saldos de horas que resultaran, tanto positivos como negativos, deberán regularizarse, siempre que sea posible, dentro del mes siguiente natural a aquél en que aquéllos se produjeran o, a más tardar, antes de que el trabajador/a regrese a su situación primitiva.

No obstante lo anterior, y salvo que el cambio de horario o régimen de trabajo sea por petición expresa del trabajador/a, el saldo de horas que pudiera resultar a favor de la empresa no se recuperará.

Artículo 21. Relevo en el puesto de trabajo

El trabajador/a del turno saliente en ningún caso podrá abandonar su puesto de trabajo hasta ser relevado por el del turno entrante.

El trabajador/a viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo, por el tiempo mínimo necesario para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno.

Esta espera le será compensada al trabajador/a bien económicamente o bien con descansos.

Compensaciones. Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores, las disfrutará el trabajador/a durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.

Artículo 22. Descanso para el bocadillo

El personal que trabaje en turno continuo y tuviera concedido descanso para el bocadillo, tomará su tiempo ininterrumpidamente en las horas centrales del turno, a fin de que se atienda y mantenga el servicio normalmente, sin que, en caso alguno, con ocasión de tal descanso, se perjudique la marcha correcta de la producción.

Sección 3ª. Vacaciones y días adicionales

Artículo 23. Vacaciones

1. Las vacaciones serán de 22 días laborables por año natural completo de servicio efectivo en la empresa.

2. El trabajador/a que no cumpla un año completo de servicio, bien por haberse incorporado una vez comenzado el año natural, bien por haber cesado con anterioridad a su término, tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

3. Las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año, no pudiendo compensarse en metálico ni acumularse para años sucesivos.

Se exceptúa al personal que se halle de baja por enfermedad o accidente y no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del año natural. Este personal las disfrutará inmediatamente a la fecha de su alta, antes de incorporarse a su puesto de trabajo.

No podrán ser disfrutadas las vacaciones de dos años consecutivos, por causa de una baja, dentro del denominado período vacacional.

Artículo 24. Programación del período de vacaciones

El personal cuyo sistema de trabajo sea el denominado a cinco turnos, disfrutará de 15 días naturales de vacaciones dentro del período vacacional, establecidos de la siguiente manera:

— La delimitación de los 15 días naturales de vacaciones resultará de unir a una de las fiestas largas de seis días, seis días de descanso, que unir a la siguiente fiesta corta de calendario.

— Se establece un preaviso de 2 meses.

— Articulación de las vacaciones similar a otras instalaciones y régimen de turnos recogidos en el actual convenio colectivo.

— Del mismo modo, se establece la posibilidad de solicitar las vacaciones fuera del período establecido, tal y como sucede en otros tipos de turnos existentes en el presente convenio colectivo.

— El período de vacaciones se establece desde el 1 del mes de junio hasta el 30 de septiembre aproximadamente.

Anualmente se realizará el calendario de 5 turnos oficial de trabajo, en el cual se añadirán los 7 días de vacaciones restantes delimitados en períodos de descanso a efectos de consideración retributiva.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en el régimen de trabajo a cinco turnos están exceptuados del descanso dominical y sujetos al semanal.

Finalmente, se establece que ninguna persona que trabaje en régimen de cinco turnos recuperará días de trabajo con ocasión del calendario de cinco turnos y su rotación horaria.

El resto del personal tendrá las vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre aproximadamente y en los períodos de Navidad y Semana Santa, disfrutándose las vacaciones de forma rotativa. De los 22 días de vacaciones se garantiza que el personal disfrutará de al menos 12 días de manera ininterrumpida en el período de verano. Los otros 10, como máximo, se distribuirían en los períodos de Navidad y Semana Santa. No obstante, de mutuo acuerdo entre responsable y trabajador, se podrán disfrutar las vacaciones fuera de este período, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Los calendarios de vacaciones deberán estar confeccionados y presentados al trabajador/a al menos dos meses antes de su disfrute.

Se establece que el período de vacaciones de Navidad comenzará el primer día natural de la semana del 24 de diciembre siempre y cuando ese día sea lunes, martes, miércoles o jueves. El período de vacaciones de Navidad finalizará el día 6 de enero, inclusive.

Artículo 25. Días adicionales

Los días adicionales que pudieran corresponder para alcanzar la jornada laboral pactada anual fijada en este convenio, se disfrutarán atendiendo a las siguientes consideraciones:

1. El 60 por ciento de los días adicionales serán distribuidos de manera voluntaria por el trabajador, previa comunicación a su responsable directo y con antelación suficiente para no perjudicar las operaciones.

2. El 40 por ciento de los días adicionales, serán distribuidos por la empresa atendiendo a criterios productivos y con preaviso de dos meses.

3. En el caso de trabajadores/as en régimen de 5 turnos, la distribución de los días le corresponderá al trabajador, previa comunicación a su responsable directo y con antelación suficiente para no perjudicar las operaciones.

Estos días, conocidos como adicionales, tendrán el carácter económico de vacaciones. Los días de disfrute correspondientes a días adicionales no podrán estar comprendidos dentro del período de disfrute de vacaciones establecido en el artículo 24.2 sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente párrafo.

Durante el período vacacional de verano, podrá disfrutarse, de manera excepcional, de hasta 3 días adicionales, para completar, junto con los días de vacaciones, tres semanas naturales de descanso completas consecutivas.

Se garantiza que el personal que caiga de baja durante esos días, perderá como máximo 2 días.

Capítulo IV

Política salarial y retribuciones

Sección 1ª. Retribución salarial

Preámbulo

Esta sección primera del capítulo cuarto "política salarial y retribuciones" es de aplicación a los operarios/as. A los empleados/as se les seguirá aplicando el sistema actualmente en vigor.

Artículo 26. Condiciones económicas para operarios/as

1. El sistema retributivo establecido para todos los operarios/as está compuesto por los siguientes conceptos:

1.1. Salario base

1.2. Antigüedad

1.3. Plus de turno (si se devenga)

2. Cuantías económicas por conceptos.

La cuantía económica consignada por cada concepto queda fijada en el anexo I de este convenio, y su evolución será la marcada en el artículo 26.3.

El plus de turnos se pagará mensualizado, a aquellas personas que trabajen a turnos y lo devengaran completo si se encontrasen en situación de I. T, derivada de enfermedad o de accidente de trabajo con solo estar de alta un día en el mes.

Las horas trabajadas en festivo y/o noche por personal que no preste sus servicios en régimen a turnos tendrán una compensación en concepto de turno diario, cuyo importe figura en el anexo I. Dicho importe se actualizará de acuerdo con el sistema de evolución salarial del artículo 26.3 de este convenio.

3. Evolución salarial

Para el año 2019, se establece una subida consolidable de salarios del IPC + 0.5 por ciento (el IPC Nacional del año anterior).

Para el año 2020, se establece una subida consolidable de salarios del IPC + 0.5 por ciento (el IPC Nacional del año anterior).

Para el año 2021, se establece una subida consolidable de salarios del IPC + 0.5 por ciento (el IPC Nacional del año anterior).

Para el año 2022, se establece una subida consolidable de salarios del IPC + 0.75 por ciento (el IPC Nacional del año anterior).

En el caso de que el IPC del año anterior fuese negativo se tomará como referencia 0 por ciento.

4. Actualización de los diferentes pluses de turno.

4.1 Plus de 3 turnos: se establece una subida lineal y consolidable en el año 2019 en este turno de 10 euros por doce pagas. El resto de los años de duración del presente convenio colectivo se actualizará de acuerdo a lo establecido en el punto de evolución salarial.

4.2 Plus de 5 turnos: en el año 2019, 2020 y 2022 se actualizará de acuerdo a lo establecido en el punto de evolución salarial. En el año 2021 se establece una subida lineal y consolidable de 15 euros por doce pagas.

4.3 Plus de 2 turnos: se establece una subida lineal y consolidable del 5 por ciento en el año 2019, siendo las actualizaciones de los años 2020, 2021 y 2022 las recogidas en el punto de evolución salarial.

5. Actualización de las tablas de antigüedad

5.1 Año 2019: se establece una subida del IPC del año anterior en los tramos actuales.

5.2 Año 2020: se establece una subida consolidable de 10 euros en cada uno de los tramos y pagas. La subida total anual será de 140 euros.

5.3 Año 2021: se establece una subida consolidable de 10 euros en cada uno de los tramos y pagas. La subida total anual será de 140 euros.

5.4 Año 2022: se establece una subida del IPC del año anterior en los tramos actuales.

El personal con contrato a tiempo parcial, en cualquiera de sus modalidades, percibirá las anteriores retribuciones de manera proporcional a su jornada de trabajo efectiva.

Artículo 27. Retribución de horas extraordinarias

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria será:

Las dos primeras horas extraordinarias después de la jornada normal: un recargo del 30 por ciento sobre el salario base.

Las siguientes horas extraordinarias, así como las de festivo de su calendario, se incrementarán en un 50 por ciento sobre el salario base.

Las nocturnas tendrán un incremento del 100 por ciento sobre el salario base.

Artículo 28. Plus de intempestivo

Todas las personas que trabajan en Guardian Llodio Uno SL, por llamada intempestiva, entendida ésta como la que supone la asistencia al lugar de trabajo, por motivos de trabajo, sin previo aviso y fuera de la jornada habitual de trabajo, cobrará la cantidad económica fijada para este plus en el anexo I de este convenio.

El valor económico de este plus de intempestivo se actualizará según las tablas de incrementos salariales recogidas en el artículo 26.3.

Artículo 29. Plus de Navidad

La cantidad a percibir por cada persona que trabaje en Guardian Llodio Uno SL por la asistencia al trabajo las noches de los días 24 y 31 de diciembre y las mañanas, tardes y noches de los días 25 de diciembre y 1 de enero queda fijado en 115,55 euros brutos/ turno para el año 2019.

Esta cantidad se actualizará de acuerdo a los incrementos recogidos en el artículo 26.3 de este convenio.

Artículo 30. Plus de hora de calor

Existen una serie de tareas que llevan aparejado el cobro del denominado plus de hora de calor. Los supuestos en los que se cobra dicho plus para todos los operarios/as serán los que se venían aplicando a los operarios/as indicados en el artículo 3 de este convenio.

La empresa abonará la cuantía fijada en el anexo I de este convenio.

Esta cantidad se actualizará de acuerdo con los incrementos salariales del artículo 26.3 de este convenio

Artículo 31. Plus de hornero auto

Se establece que el plus hornero de auto se determine de acuerdo a los términos siguientes:

1. Los hornos de curvar, en las condiciones actuales de carga y estrés térmico, generarán el cobro de un plus económico, que con carácter presencial recibirán los operarios/as que allí trabajan.

2. Este plus, de carácter personal, tendrá una cuantía de 4,5 euros brutos día desde el 1 de enero de 2019.

3. Del mismo modo, se cobrará la parte proporcional del citado plus en el período de vacaciones del mismo modo que se viene cobrando de acuerdo al artículo 30 del convenio colectivo de Guardian Llodio Uno SL

4. A la hora de calcular el importe diario, no se tendrán en consideración las paradas que pudieran producirse durante el turno de trabajo una vez empezado el mismo. En el caso de que debido a paradas planificadas de la instalación no se trabajase en cualquiera de los hornos, no se generaría derecho a cobrar el plus diario.

5. Esta cuantía se actualizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 26.3 del convenio colectivo de Guardian Llodio Uno SL

Sección 2ª. Pagas extraordinarias

Artículo 32. Pagas extraordinarias. Devengo y pago

1. Serán las siguientes:

a) Gratificación de verano:

Se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se paga el 15 de julio del mismo año en que se devenga.

b) Gratificación de Navidad:

Se devenga desde el día 1 de julio al 31 de diciembre. Se paga el 15 de diciembre del mismo año en que se devenga.

Ambas se abonarán de la forma en que se ha venido haciendo hasta la fecha.

c) Paga del 1,5 por ciento:

Se pagará a todos los operarios/as la paga del 1.5 por ciento. Esta paga se calcula tal y como se detalla en el párrafo siguiente y se abonará el 15 de abril de cada año.

Su cálculo se corresponde con el 1,5 por ciento de las percepciones brutas del año inmediatamente anterior, menos la cantidad bruta percibida en aquel período por la propia paga.

No obstante, de percibirla el día 15 de abril, el devengo de dicha paga corresponde al período entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se abona.

Capítulo V**Licencias, permisos y excedencias****Artículo 33. Licencias retribuidas**

Las personas que trabajan en Guardian Llodio Uno SL, mediante aviso y justificación previos siempre que sean posibles, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos/as, padres-madres, hermanos/as y hermanas/hermanos políticos.

En caso de desplazamiento el trabajador/a podrá coger días de vacación o de permiso no retribuido. En este último caso sólo se podrá coger como máximo un día.

c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a, concurriendo cesárea o enfermedad grave, seis días naturales. Si no fuera posible formalizar la inscripción del recién nacido en el Registro Civil, por encontrarse éste cerrado, la empresa concederá al trabajador/a un permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de este trámite.

d) Tres días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y de los hijos. Si fuera necesario hacer desplazamiento la licencia se ampliará en dos días naturales en el caso del cónyuge e hijos.

e) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si fuera necesario hacer desplazamiento la licencia se ampliará en dos días naturales.

f) Cinco días naturales en caso de muerte, entierro o funeral del cónyuge, cuatro para los mismos casos pero siendo sujetos pasivos los padres-madres, las madres-padres políticos, hijos/as e hijas/os políticos, dos para los mismos casos pero siendo sujetos pasivos los abuelos, las abuelas/os políticos, los nietos/as, los nietas/os políticos, los hermanos/as o los hermanas/os políticos. En este último caso la licencia se ampliará de dos a cuatro días si fuera necesario desplazamiento.

g) Dos días por traslado de domicilio habitual, cualquiera que sea el lugar del traslado.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración

de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de deber judicial, se deberá acreditar la citación. Las actuaciones derivadas de ser parte demandante o demandada están expresamente excluidas de esta licencia.

i) Por el tiempo y condiciones que indique la legislación vigente, para el cumplimiento de los deberes inherentes a cargos públicos, políticos y sindicales. Ese tiempo debe ser previamente comunicado a la empresa por la entidad pública correspondiente. En el supuesto que el trabajador/a perciba una indemnización, dieta o cualquier otro tipo de remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber o desempeño del cargo suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, todas las horas que superasen ese veinte por ciento y no llegasen al treinta por ciento, computado de la misma manera, deberán tomarse mediante el sistema de permisos no retribuidos. Si la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, superase en más del treinta por ciento las horas laborales en un período de tres meses, el trabajador/a pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa en la que permanecerá por un período de tres meses.

j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud o evaluación siempre que se acredite por el trabajador/a estar matriculado en un centro oficial reconocido de enseñanza.

k) En el supuesto de que el médico de cabecera enviase al trabajador/a a un médico especialista, mediante volante oficial, se le abonará dicha consulta, cualquiera que sea la vez que acuda, con el tiempo correspondiente al 100 por ciento de media jornada. Finalizada la consulta el trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo. El trabajador/a necesariamente deberá presentar en nóminas un volante justificativo de la visita realizada.

l) Un día, en la fecha de celebración, por comunión o bautizo de hijos/as.

m) Un día, a partir del 1 de enero de 2020, por asuntos propios.

n) Ocho horas anuales para acompañar al médico a hijos/as y/o padres/madres.

A los efectos contenidos en las letras b, d, e y f de este artículo, se entiende por desplazamiento la salida por más de cien kilómetros desde el centro de trabajo.

Los permisos contenidos en la letra d y e, deberán ser disfrutados en un plazo máximo de siete días naturales desde la fecha del hecho causante y su disfrute será de manera ininterrumpida.

Del mismo modo, se establece la posibilidad de comenzar disfrutar los permisos retribuidos por ingreso o intervención quirúrgica desde el turno de noche del día anterior a que se genere el permiso.

Las licencias y permisos retribuidos recogidos en este artículo se consideran un todo unitario e indivisible. En otro hipotético supuesto su regulación habría de circunscribirse al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Justificación y cómputo de licencias retribuidas

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los trabajadores/as deberán presentar los documentos y justificantes que lo acrediten. Esto debe hacerse en el plazo de 48 horas como máximo a partir de la reincorporación al trabajo y siempre que no les haya sido posible antes del disfrute del permiso.

En los casos en que el permiso retribuido fuese de uno o más días y siempre que se hubiese trabajado media jornada, la licencia empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se produce el hecho que la motiva.

Si se hubiese trabajado menos de media jornada, se computará como día entero el día en que ocurra el hecho que motiva la licencia.

Artículo 35. Mujer trabajadora

En lo referente a las garantías y licencias de la mujer trabajadora se estará en todo caso a lo que determinen las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 36. Excedencias

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

Artículo 37. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 38. Excedencia voluntaria

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se establece que en los casos de solicitud de excedencia voluntaria de hasta un año, las personas que trabajan en Guardian Llodio Uno SL tendrán durante ese período una reserva legal de su puesto de trabajo.

El trabajador/a excedente voluntario, cuya excedencia sea superior a un año, conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría. La solicitud de reintegro deberá presentarse un mes antes de la terminación del plazo de licencia concedida. En caso contrario el trabajador/a perderá el derecho al reintegro.

Las excedencias para cuidado de hijos/as o familiares o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior se regulan por el artículo 46 del Estatuto de Los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por RDL 1/1995, de 24 de marzo.)

Artículo 39. Permiso por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40. Permisos no retribuidos

Se establece un permiso no retribuido de quince días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que estos hechos sucedan fuera de España y estén debidamente acreditados.

No obstante, en otros casos justificados previamente podrán concederse permisos no retribuidos.

Si el permiso se concediera, la empresa podrá exigir la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 41. Guarda legal por cuidado de hijos e hijas

Se establece que cualquier persona que trabaje en Guardian Llodio Uno SL pueda solicitar una reducción de jornada en los términos desarrollados en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores hasta que el menor a su cargo tenga 14 años (inclusive).

Capítulo VI
Faltas

Artículo 42

En lo referente a premios, faltas y sanciones ambas partes se someten íntegramente a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes

Capítulo VII
Régimen asistencial

Artículo 43. Ropa de trabajo

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa dos equipos anuales, preferentemente uno cada seis meses con arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un pantalón y una camisa, quedando obligados al uso de dichas prendas y cuidado y limpieza de las mismas.

Artículo 44

Complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común y accidente no laboral. Premio por reducción de absentismo. Gestión de la contingencia común

1. La empresa complementará, mensualmente, al 100 por ciento de la suma del salario base, antigüedad y plus de turno, las incapacidades temporales en los siguientes casos:

- a. Primera incapacidad temporal por contingencia común dentro del año.
- b. Primera incapacidad temporal por contingencia profesional dentro del año.
- c. Segunda incapacidad temporal por contingencia profesional dentro del año.
- d. Resto de contingencias profesionales a partir del vigésimo día de baja.

2. La empresa introduce un premio por reducción del absentismo, con el fin de incentivar la disminución de las ausencias al trabajo. Las cantidades a percibir por consecución de dichos niveles se adjuntan en el anexo I de este convenio.

Para el cálculo de este premio se tomará de referencia la media anual de la contingencia común y profesional del año anterior.

3. Gestión de la contingencia común: durante la vigencia del presente convenio, la empresa no concertará, sin el consenso oportuno de la RLT, la gestión de la contingencia común con una mutua externa, si ello implicara el control efectivo por parte de la citada mutua del alta y la baja en los casos de incapacidad temporal.

Artículo 45. Póliza de seguro colectivo para accidentes

Todo trabajador/a, mientras permanezca de alta en la plantilla, será beneficiario de una póliza de seguros para accidentes, sea el accidente laboral o no.

Las contingencias a cubrir son las de muerte e incapacidad absoluta.

Su cobertura es de 18.000. euros para el caso de muerte y según baremo con ese límite de 18.000. euros para el caso de incapacidad absoluta.

Los pagos de la prima son en su totalidad a cargo de la empresa.

Artículo 46. Trabajadores/as declarados afectados a Incapacidad Permanente Total

Durante la vigencia de este convenio colectivo los trabajadores/as que sean declarados por el organismo competente de la Seguridad Social afectados a una Incapacidad Permanente en su grado de Total para su profesión habitual podrán solicitar a la dirección de la empresa o bien su reubicación en un puesto acorde a su situación personal, tanto a nivel profesional como a

nivel de condición física, o bien la extinción voluntaria de su contrato, de acuerdo con lo dispuesto en artículo 50.1 a) y en el 50.2 del, a la fecha de aprobación de este convenio, vigente Estatuto de los Trabajadores.

La cantidad económica que satisfará la empresa en ningún caso será superior a la que, capitalizada al 14 por ciento, llegue a complementar hasta el 100 por ciento la pensión de Incapacidad recibida de la Seguridad Social.

Artículo 47. Procedimiento solicitud cambio de régimen de turnos

Las personas que trabajan en Guardian Llodio Uno SL podrán solicitar formalmente la posibilidad de cambiar el régimen de turnos en el que están trabajando.

Para ello, se creará un documento de solicitud en el que la persona interesada reflejará el turno en el que desea trabajar. Dicho documento será entregado en el Departamento de RRHH dando una copia de acuse de recibo al propio trabajador/a interesado.

Todas las solicitudes recibidas serán incluidas en un listado de trabajadores/as interesados en cambiar en régimen de turnos que se ordenará por fecha de solicitud y que gestionará el Departamento de RRHH.

El listado de trabajadores/as con solicitudes de cambio de turno así como los cambios que pudieran producirse, se facilitarán al comité de empresa con una periodicidad trimestral para conocer el estado de cada una de las solicitudes que serán concedidas en la medida de que surjan las oportunidades operativas y se puedan dar las polivalencias adecuadas, siempre respetando el criterio general de la fecha de solicitud.

Teniendo en cuenta que se trata de un nuevo procedimiento, ambas partes acuerdan revisar el contenido del mismo en caso de diferencias de interpretación o mejoras a la hora de su aplicación.

Artículo 48. Procedimiento solicitud cambio de turno entre trabajadores/as

La empresa facilitará la posibilidad de que los trabajadores/as intercambien el turno de trabajo.

En este caso, dentro de la misma categoría profesional y siempre que la polivalencia operativa lo permita, los trabajadores/as solicitarán a la empresa, supervisor directo, con al menos 72 horas de antelación dicho intercambio.

Teniendo en cuenta de que se trata de un nuevo procedimiento a incorporar en el convenio colectivo, ambas partes acuerdan revisar el contenido del mismo en caso de diferencias de interpretación o mejoras a la hora de su aplicación.

Artículo 49. Plan de Igualdad

La empresa incluirá el Plan de Igualdad de Guardian Llodio Uno S. L en el presente convenio colectivo.

Capítulo VIII

De los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales

Artículo 50. Derechos de representación colectiva

A los efectos de la regulación de los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales, este convenio colectivo se remite a los Títulos II y III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo.)

Artículo 51. Derecho de reunión de trabajadores/as

En lo referente al derecho de reunión de los trabajadores/as, este convenio colectivo se remite al Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX
Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 52. Seguridad y Salud Laborales

En lo referido a la Seguridad y Salud laborales este convenio se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L31/1995, de 8 de noviembre) así como a su normativa concordante.

Artículo 53. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La empresa se compromete a adoptar los medios para evitar tanto los accidentes en los puestos de trabajo como las enfermedades profesionales.

Artículo 54. Deberes de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud

Todo miembro de la plantilla se compromete a cumplir con las normas de seguridad y a utilizar los Equipos de Protección Individual indicados en el Manual de Seguridad de la empresa, elaborado de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 55. Orden y limpieza y uso de EPIs

Todo miembro de la plantilla está obligado a participar activamente en el orden y limpieza de la fábrica, utilizar y cuidar las prendas y elementos de protección y trabajo que se establezcan para cada puesto, manteniéndolas en las debidas condiciones de limpieza así como respetar y cuidar todo el equipamiento de la fábrica.

Todo miembro de la plantilla es responsable del buen uso y conservación de todas las herramientas, utillaje y medios puestos a su disposición por la dirección de la empresa.

Artículo 56. Delegados/as de prevención

Los delegados/as de prevención, representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, se designan por los representantes del personal, según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La parte social de la comisión mixta de interpretación podrá determinar en cada momento si estos delegados/as de prevención son o no miembros del comité de empresa.

Los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito adicional de 16 horas mensuales para desarrollar su tarea.

Artículo 57. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en los temas de prevención de riesgos.

Es un órgano paritario y colegiado formado por los delegados/as de prevención de una parte y del empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud vienen recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X
Indemnizaciones

Artículo 58. Indemnización en supuestos de despido colectivo y objetivo:

1. Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores/as que vean extinguido su contrato de trabajo por despido objetivo o por extinciones derivadas de despido colectivo tendrán derecho a una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades.

Capítulo XI**Artículo 59. Comisión paritaria de interpretación**

De acuerdo con el artículo 85. 3 letra e) del Estatuto de los Trabajadores se designa una comisión paritaria, integrada por representantes de la dirección de la empresa y por representantes de los trabajadores/as, elegidos éstos entre las personas firmantes de este convenio, manteniéndose en todo momento la proporcionalidad existente al día de la firma entre los grupos firmantes.

La finalidad de esta comisión paritaria es interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio colectivo.

También son materia de su pronunciamiento hechos o cuestiones que pudieran venir de convenios anteriores.

La intervención de esta comisión paritaria de interpretación es previa y obligatoria antes de que cualquiera de las partes recurra a la jurisdicción laboral.

Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la comisión paritaria de interpretación. Será convocada por el Departamento de Personal de la empresa, con al menos 48 horas de adelanto a la celebración y con inclusión del orden del día.

Los acuerdos de la comisión paritaria de interpretación se tomarán al menos por la mitad más uno de cada una de las representaciones y serán vinculantes, obligando a las partes como si de un artículo del convenio se tratase.

Artículo 60. Contrato de relevo

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa valorará la posibilidad de realizar contratos de jubilación parcial en los términos y condiciones que actualmente aparecen reconocidos en el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, la aplicación de esta modalidad de jubilación se ajustará a los términos legales vigentes en cada momento.

Artículo 61. Contrataciones temporales

La empresa garantizará las contrataciones temporales necesarias que aseguren el desarrollo de las operaciones, el correcto funcionamiento de las instalaciones, y el disfrute de las vacaciones acordadas con los trabajadores/as.

En este caso, se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio.

Disposición Adicional

El presente convenio colectivo durante su vigencia sólo podrá modificarse o complementarse por escrito firmado de mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores/as y la de la dirección de la empresa, haciendo referencia expresa a este convenio colectivo y a la cláusula o artículo objeto de modificación.

Anexo I

1. Tablas salariales 2019

PRODUCCIÓN	SALARIO BASE	PLUS TURNOS	TOTAL
5 turnos	27.949,76 euros	6.548,67 euros	34.498,43 euros
3 turnos	27.949,76 euros	2.292,36 euros	30.242,12 euros
2 turnos	27.949,76 euros	392,11 euros	28.341,87 euros
Sin turno	27.949,76 euros		27.949,76 euros

MTO	SALARIO BASE	PLUS TURNOS	TOTAL
5 turnos	31.936,69 euros	6.548,67 euros	38.488,36 euros
3 turnos	31.936,69 euros	2.292,36 euros	34.232,05 euros
2 turnos	31.936,69 euros	392,11 euros	32.331,80 euros
Sin turno	31.936,69 euros		31.936,69 euros

2. Pluses varios

Turno diario	
Noche	18,00 euros
Sábado y/o Domingo	43,05 euros
Festivo – diario	89,22 euros
Plus intempestivo:	44,76 euros
Plus de Navidad:	115,55 euros/turno
Rap Session:	19,80 euros
Horas de calor	
Producción	3,89 euros
Mantenimiento	4,65 euros
Técnico Producción / Mantenimiento	8 por ciento Salario Base

3. Antigüedad

GRUPO BASE	2	4	9	14	19	24	29	34	39	44	
5º	1996,41	29,11	35,69	42,41	61,92	98,26	137,27	176,28	215,28	254,30	293,31
4º	2281,41	29,11	35,69	42,41	61,92	103,60	145,28	186,97	228,65	270,33	312,01

Ver actualización tablas de antigüedad en el artículo 26.

4. Premio por reducción de absentismo

	Premio por absentismo
< 5,5 por ciento	200 euros/año
< 5 por ciento	400 euros/año
< 4 por ciento	600 euros/año
< 3 por ciento	900 euros/año

Anexo II

1. Tablas salariales 2019. colectivo artículo 3

PRODUCCIÓN	SALARIO BASE	PLUS TURNOS	TOTAL
5 turnos	32.174,93 euros	6.489,82 euros	38.664,75 euros
3 turnos	32.174,93 euros	1.923,82 euros	34.098,75 euros
2 turno	32.174,93 euros	392,11 euros	32.567,04 euros
Sin turno	32.174,93 euros		32.174,93 euros

MTO	SALARIO BASE	PLUS TURNOS	TOTAL
5 turnos	34.221,28 euros	6.489,82 euros	40.711,26 euros
3 turnos	34.221,28 euros	1.923,82 euros	36.145,26 euros
2 turnos	34.221,28 euros	392,11 euros	34.613,55 euros
Sin turno	34.221,28 euros		34.221,28 euros

2. Pluses varios

Turno Diario	
Noche	17,84 euros
Sábado y/o domingo	42,64 euros
Festivo – diario	88,37 euros
Plus intempestivo:	44,76 euros
Plus de Navidad:	115,55 euros/turno
Rap Session:	
Producción	17,38 euros
Mantenimiento	18,46 euros
Horas de calor	
Producción	4,62 euros
Mantenimiento	5,11 euros
Técnico Producción / Mantenimiento	8 por ciento salario base

3. Antigüedad

GRUPO BASE	2	4	9	14	19	24	29	34	39	44
2º	2298.21	—	—	59.24	92.26	137.26	176.27	215.28	254.29	293.30
1º	2444.39	—	—	61.92	103.60	145.28	186.97	228.65	270.33	312.01
G	2150.39	—	—	58.47	96.69	134.91	173.13	211.36	249.58	287.80
F	2423.00	—	—	61.72	103.22	144.72	186.39	227.69	269.18	310.68
E	2602.73	—	—	63.50	106.77	150.03	193.29	254.71	279.82	323.09
B	3135.67	—	—	90.85	161.46	232.07	302.68	373.30	443.91	514.52

Ver actualización tablas de antigüedad en el artículo 26.

4. Conceptos título personal

Ayuda familiar – matrimonio	144,32 euros
Impreso receptor	15,56 euros
Impreso maquinista	16,70 euros

Jornada normal año 2019

GRUPO BASE X 14	AYUDA FAM. X 12		TOTAL MES	PAGA 1,5 POR CIENTO	TOTAL AÑO	
2º	2298.21	144.32	*	2444.53	508.60	34415.40
1º	2444.39	144.32	*	2588.71	539.30	36492.57
G	2213.31	144.32	*	2357.63	490.78	33208.92
F	2488.53	144.32	*	2632.85	548.57	37119.80
E	2669.16	144.32	*	2813.48	586.50	39686.59
B	3206.37	144.32	*	3350.69	699.32	47320.37

La ayuda familiar, corresponde a trabajador/a casado.

Tres turnos año 2019

GRUPO BASE X 14	AYUDA FAM. X 12		TURNO X 12	TOTAL MES	PAGA 1,5 POR CIENTO	TOTAL AÑO	
2º	2298.21	144.32	*	160.32	2595.41	536.12	36277.43
1º	2444.39	144.32	*	160.32	2741.58	566.82	38354.60
G	2213.31	144.32	*	160.32	2510.50	518.29	35070.94
F	2488.53	144.32	*	160.32	2785.72	576.09	38981.83
E	2669.16	144.32	*	160.32	2966.36	614.02	41548.61
B	3206.37	144.32	*	160.32	3503.57	726.83	49182.40

La ayuda familiar, corresponde a trabajador/a casado.

Cinco turnos año 2019

GRUPO BASE X 14	AYUDA FAM. X 12		TURNO X 12	TOTAL MES	PAGA 1,5 POR CIENTO	TOTAL AÑO	
2º	2298.21	144.32	*	502.39	2944.92	599.03	40534.49
1º	2444.39	144.32	*	502.39	3091.10	629.73	42611.66
G	2213.31	144.32	*	502.39	2860.02	581.20	39238.00
F	2488.53	144.32	*	502.39	3135.24	639.00	43238.88
E	2669.16	144.32	*	502.39	3315.87	676.93	45805.67
B	3206.37	144.32	*	502.39	3853.08	789.75	53439.45

Anexo III Regulaciones especiales

Artículo 62

Existen los siguientes conceptos: bonificación tipo, plus distancia, plan de ayuda a la enseñanza, seguro de vida colectivo y seguro de asistencia médica.

Artículo 62.1. Bonificación tipo

Tendrán derecho a la percepción de este concepto todos los operarios/as fijos de plantilla y aquellos trabajadores/as recogidos en el artículo 3 de este convenio.

La cuantía por una bonificación tipo queda fijada para el 2019 en 1.135,17 euros.

La bonificación nace en función del hecho que lo motiva. Relación de circunstancias que generan bonificación tipo: 1. El padre o madre, en su caso, siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento de realizar el hecho que lo motive percibirán por:

Causa	Nº boni. tipo
Nacimiento de cada hijo/a	1
Primera comunión de cada hijo/a o 10 años de edad	1
Primer matrimonio de cada hijo/a	1
Fallecimiento de hijo/a menor de 18 años	2

En caso de fallecimiento del cónyuge, el supérstite que pertenezca a la plantilla de la empresa, percibirá 2 bonificación tipo.

Quien perteneciendo a la plantilla de la empresa, contrajera matrimonio o se constituyera en pareja legal de hecho, percibirá 1 bonificación tipo, por una sola vez.

Por fallecimiento de un trabajador/a perteneciente a la plantilla de la empresa, el cónyuge supérstite o en su caso el pariente consanguíneo más próximo en línea recta, descendente o ascendente, y por el orden que se indica percibirá en concepto de bonificación tipo.

Causa	Nº boni. tipo
Si el fallecimiento no deja hijos/as menores de 18 años	3

Causa	Nº boni. tipo
Si el fallecimiento deja de uno a dos hijos/as menores de 18 años	5
Si el fallecimiento deja tres o más hijos menores de 18 años	6

Todo el personal que se considere incluido en alguna de las situaciones reseñadas en el apartado bonificación tipo, deberá manifestarlo por escrito a la dirección de la empresa, acompañando la correspondiente prueba.

Artículo 62.2. Plus distancia

Se acuerda la aplicación del plus distancia a todos los operarios/as de Guardian Llodio Uno, SL tal y como se venía aplicando a los trabajadores/as del artículo 3.

En el caso en que exista ferrocarril o en su defecto autobús, se abonará el coste del billete diario de ida y vuelta.

Para el cálculo del importe por Km, en lo que exceda de 4 km desde su domicilio al centro de trabajo y siempre que no tengan medios de locomoción regulares, se tomará también como referencia el coste del billete diario de ida y vuelta.

En todo y cualquier caso, a efectos del abono del plus de distancia, se fija como tope máximo, el doble del importe de este plus a Bilbao.

Será necesario para la valoración del derecho al plus distancia, la presentación del certificado de empadronamiento del ayuntamiento que acredite el lugar de residencia a la fecha de la firma del contrato indefinido. Así mismo, a la fecha de la solicitud, también será necesario acreditar el lugar de residencia actual mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Artículo 62.3. Plan de ayuda a la enseñanza

Las partes firmantes del presente convenio muestran su compromiso a acudir a la Comisión Paritaria habilitada en el convenio para la actualización del reglamento de becas no más tarde del 31 de marzo de 2020.

Artículo 62.4. Seguro de vida colectivo

Existe concertado con una compañía de seguros, un seguro colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e incapacidad absoluta para todo trabajo del personal de la empresa, en tanto en cuanto pertenezca a la plantilla activa de la misma. El capital asegurado es de 6000 euros.

Los pagos de la prima se repartirán al cincuenta por ciento entre la empresa y cada trabajador.

Artículo 62.5. Seguro de asistencia médica

El seguro de asistencia médica es voluntario y se seguirá aplicando tal y como se viene haciendo hasta la actualidad.

Los artículos 62.4 y 62.5 hacen referencia a seguros voluntarios.

Los operarios/as que formen parte de la plantilla indefinida de Guardian Llodio Uno, SL podrán ejercitar su derecho a ser incluidos en dichos seguros voluntarios. Del mismo modo, el seguro de asistencia médica podrá ser solicitado por el colectivo de empleados en los mismos términos que el colectivo de operarios/as.