



Convenio Colectivo de GUARDIAN INDUSTRIES NAVARRA, S.L.U.

2018-2021



ela.eus  

“OBJETIVO CUMPLIDO”

¡¡En los próximos 2 años y medio, a por las mejoras que se nos han quedado pendientes!!

Por fin, en noviembre de 2018 se firmó el Convenio de Empresa para el periodo 2018-2021. Tras casi 1 año de negociación con numerosas reuniones y asambleas (tanto de sección sindical, como generales) y tras ser ratificado por votación. En breve será publicado en el B.O.N (Boletín Oficial de Navarra).

En la primera asamblea general expusimos la plataforma inicial y nos marcamos unos objetivos:

Subidas salariales para recuperar lo perdido en el anterior convenio a 7 años.

Blindajes frente a la reforma laboral. El convenio anterior ya no era una garantía y necesitaba sobre todo dos cosas (no poder ser inaplicado y tener una ultractividad superior a la que marca la ley de tan solo 1 año).

Buscar fórmulas para ir equiparando los salarios tan variados de los trabajadores/as, debidos al complemento de fidelidad y el individual.

Reducción importante de la jornada anual de trabajo (era y sigue siendo excesiva).

Mejoras sociales: En licencias retribuidas, complementos de bajas, horas extras, etc.

En dicha asamblea inicial (diciembre 2017), ya os comentamos “y alguno nos lo apuntábais” que la plataforma era muy ambiciosa y que no se conseguiría el 100%. Pues bien, sinceramente creemos que se ha dado un paso muy importante y que además se le ha dejado claro a la Empresa el camino que vamos a seguir en cuanto a igualar salarios y reducir jornada. En poco más de 2 años y medio ¡¡estaremos negociando un nuevo convenio!! No hay que esperar 7 años...

1) En subida salarial se ha firmado 4%, 2,5%, 2,5% y 3% para cada uno de los 4 años. De momento, en el primer año 2018, la subida es un 2,9% por encima del IPC histórico (la referencia que tenemos en nuestro convenio). En lo que va de 2018 el IPC está en el 1,7%. De acabar así, la subida para 2019, será un 0,8% por encima del IPC histórico (pero hay que esperar a ver como acaba el año, todavía falta el dato de diciembre). Hay que dejar claro, que si en 2019, 2020 y 2021 el IPC histórico de cada año supera las subidas pactadas, se tendrá que abonar dicho IPC.

Además, casi el 90% de la plantilla de producción **va a ver incrementado su salario en un 6,25% más por el abono de la media hora de bocadillo.** Hasta ahora, si se miran las nóminas, se paga cada concepto por 7,5 horas diarias. En 2018 va a pasar a ser 7,625 por día, en 2019 a 7,75 por día, en 2020 a 7,875 por día y en 2021 a 8 horas. Esto será también en las pagas extraordinarias de verano y navidad. El resto de la plantilla de producción, que ya cobra las 8 horas, pasará a trabajar 110 horas menos al año de presencia. **Esta subida de la media hora del bocadillo va a suponer otro 1,5% por encima del IPC cada año.**

También, cada trabajador va a tener unas subidas **importantes por encima del IPC a través de la mejora que se ha hecho en las equiparaciones del complemento de fidelidad** (mirar anexo en este libro).

Todos los trabajadores/as, por medio de estas equiparaciones subirán 2 o 3 niveles, excepto los que ya están en el nivel más alto y en el segundo. El trabajador que está con el Complemento de fidelidad mas alto pasará de los 0,9275 €/hora actual a 1,4575 €/hora en 2021 (enero) es decir 0,53 €/hora mas (un 57%), o lo que es lo mismo 941 € más al año (aproximadamente un 3,75% en un salario de 25.000 € brutos al año o de un 3,1% sobre un salario de 30.000 €). Esta subida salarial en el tramo mas alto del complemento de fidelidad hace que se compense la subida también a los 2 tramos más altos antes en el Convenio.

También hay que comentar que se descongela el plus de presencia. **Hasta ahora estaba a 10,03 €/día desde el año 2013.** Tras la firma, en 2018 se abonará a **10,4312 €/día.** En 2019 se abonará a **10,6919 €/día,** en 2020 se abonará a **10,9591 €/día** y en 2021 a **11,2878 €/día.**

La subida de los tramos del complemento de fidelidad con los 40 ctms en el tramo mas alto y la descongelación del plus de presencia, hace que se compense con creces la congelación del plus individual. Mas teniendo en cuenta que lo hemos calculado con el complemento individual mas alto 2,6 €/hora, sabiendo que el 95% de los trabajadores lo tienen muy por debajo y muchos ni lo tienen. Cualquier trabajador/a que tenga dudas al respecto, que se ponga en contacto con los delegados y se lo explicamos en su caso particular sobre sus nóminas.

Salarialmente, sumando la subida lineal (4%, 2,5%, 2,5% y 3%), el tiempo del bocadillo y las equiparaciones del complemento de fidelidad, los trabajadores/as subirán como mínimo en estos 4 años un 21,45%. En algunos casos será algo más. Hay que decir además, que esta subida tan importante del complemento de fidelidad hace que suban también de forma importante el abono de la nocturnidad, de las horas trabajadas en sábados, domingos, festivos y las horas extras.

2) En cuanto a blindajes, se ha conseguido firmar 2 de los artículos más importantes; que no se pueda inaplicar el Convenio una vez firmado y darle una atractividad de 4 años una vez que finalice su vigencia (3 años más de lo que marca la ley en el Estatuto de los trabajadores).

3) De equiparaciones, ya hemos hablado. Se va a pasar de tener 5 tramos diferentes de complemento de fidelidad a que queden sólo 3 tramos en 2021 en producción. En mantenimiento se pasará de 3 a 2 tramos. En el siguiente Convenio se peleará para dejar un único tramo de complemento de fidelidad. Todos los trabajadores actuales junto con los que entren antes del 2021 se quedarán en los 2 tramos más altos (cuando hasta ahora hay 5 tramos).

4) Sobre la jornada hemos dado un paso muy importante. Impensable en diciembre del 2017. Se pasará de 229 días de presencia a 222 días (o de 1.717,5 horas efectivas al año a 1,665 horas). **¡¡Una reducción de 7 días menos de trabajo!!**

Los operarios de 3 y 2 turnos, pasarán de 228 días a 222.

Los operarios de día, pasarán de 1,776 horas al año a 1,650, estando en fábrica media hora menos todos los días y tendrán 2 días más adicionales.

5) En medidas sociales se ha mejorado; Complementos de bajas por enfermedad común y accidente, excedencias con reserva del puesto de trabajo, mejoras en los pluses festivos, mejoras en las horas extras, mejoras en las licencias retribuidas (acompañamiento médico), jubilación parcial, etc.

CONCLUSIÓN:

En las elecciones sindicales de marzo del 2017, se inició el camino de lo que se ha firmado este noviembre pasado.

Vuestra ilusión, trasladada en los votos y en la fuerza que nos disteis para sacar 8 de los 13 delegados del Comité de Empresa, junto con las sugerencias que nos trasladabais, charlas y debates en la cantina o en el parking, las innumerables horas de reunión para preparar la plataforma, las asambleas de sección sindical, asambleas generales, vuestra participación en las asambleas, notas informativas, afiliación y apoyo en general nos ha permitido ganar el respeto de la empresa como plantilla y conseguir este Convenio de Empresa.

Desde la Sección Sindical de ELA agradecemos sinceramente vuestra colaboración a la vez que os animamos a continuar en la línea que se ha iniciado.

Por todo esto, sólo nos queda decir ¡¡¡GRACIAS!!!

ÍNDICE

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Partes Negociadoras y Exposición de Motivos.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES.

- Art. 1 Ámbito Personal y objetivo del convenio.
- Art. 2 Ámbito Temporal. Vigencia y duración
- Art. 3 Denuncia del Convenio
- Art. 4 Aplicación de la totalidad del Convenio
- Art. 5 Absorción y Compensación.
- Art. 6 Pautas de Funcionamiento

Capítulo II

CLÁUSULAS DE EMPLEO

- Art. 7 Periodo de Prueba
- Art. 8 Baja voluntaria del trabajador.
- Art. 9 Movilidad Funcional
- Art.10 Movilidad Geográfica.
- Art.11 Contratación de eventuales.

Capítulo III

RETRIBUCIONES

- Art. 12 Ámbito de Aplicación
- Art. 13 Retribución Horaria
- Art. 14 Pluses
- Art. 15 Plus de Presencia.
- Art. 16 Horas Extras
- Art. 17 Pagas Extraordinarias.

Capítulo IV

TIEMPO DE TRABAJO

Sección 1ª. Jornada Laboral

- Art. 18 Jornada anual

Sección 2ª. Horario

- Art. 19 Plan de Trabajo.
- Art. 20 Horario de trabajo para empleados sin turnos
- Art. 21 Horario para operarios en jornada de día.
- Art. 22 Trabajadores a Turnos
- Art. 23 Horario de empleados a turnos
- Art. 24 Horario de operarios a turnos
- Art. 25 Cambio de turno.

Sección 3ª. Vacaciones y Días Adicionales

Art. 26	Vacaciones
Art. 27	Días adicionales y de ajuste calendario

Capítulo V LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 28	Licencias retribuidas
Art. 29	Excedencias

Capítulo VI REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 30	Clases de faltas
Art. 31	Faltas leves
Art. 32	Faltas graves
Art. 33	Faltas muy graves
Art. 34	Sanciones.

Capítulo VII REGIMEN ASISTENCIAL.

Art. 35	Complemento de bajas
Art. 36	Póliza de Seguro Colectivo
Art. 37	Plan de ayuda a la Enseñanza
Art. 38	Ropa de Trabajo.

Capítulo VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 39	Cumplimiento de las Normas
Art. 40	Orden y Limpieza

Capítulo IX JUBILACIONES

Art. 41	Contrato de Relevó
----------------	---------------------------

Capítulo X COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Art. 42	Composición, ejecución, Interpretación del Convenio y Solución de conflictos.
----------------	--

Capítulo XI DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 43	Plant Incentive.
Art. 44	Programa Operario Polivalente
Art. 45	Colaboración Mutua

DISPOSICIONES PRELIMINARES

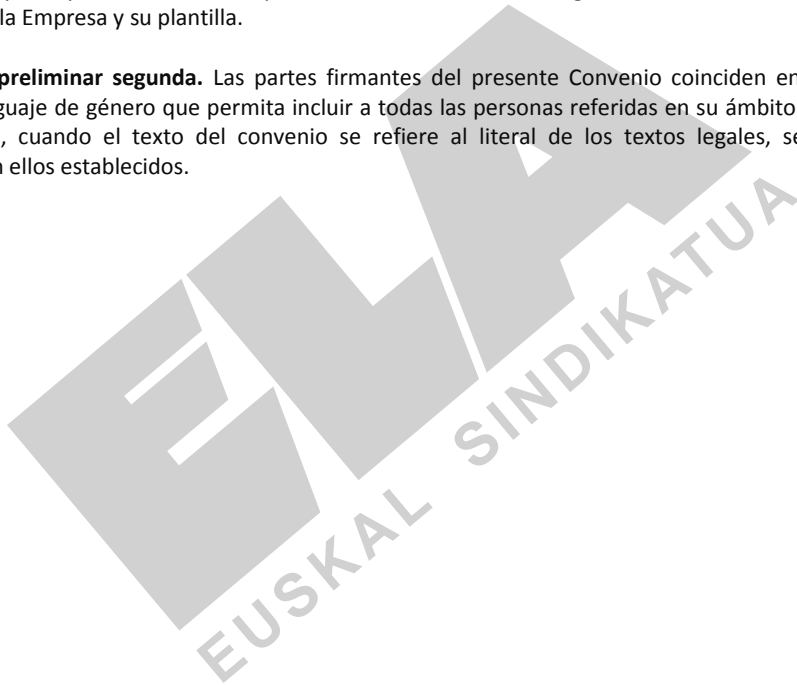
Disposición preliminar primera. Determinación de las partes que suscriben el Convenio, legitimación y eficacia.

El presente Convenio Colectivo de la mercantil Guardian Industries Navarra. S.L.U, que viene a sustituir el precedente Convenio de fecha 20 de mayo de 2011 lo suscriben la Dirección de la Empresa, y la parte social, representada por las secciones sindicales de ELA y un sindicato independiente, las cuales, de forma conjunta, suman la representación total e íntegra del comité de empresa.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter estatutario.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para la Empresa y su plantilla.

Disposición preliminar segunda. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos.



Capítulo I DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1 Ámbito Personal, funcional y objetivo del convenio.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las relaciones laborales de toda la plantilla actual y/o futura adscrita exclusivamente a las actividades de la fábrica de la sociedad de Guardian Industries Navarra. S.L.U. cuya actividad forma parte del sector del vidrio. El objetivo es conseguir la paz social, mantener la competitividad y la buena marcha de la Empresa.

Art. 2 Ámbito Temporal. Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo anula al anterior. Su entrada en vigor será el 01 de enero de 2018 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 7 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T. de ahora en adelante). En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos en su fase de mediación de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en la Comunidad Foral.

Art. 3 Denuncia del Convenio

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente 3 meses antes de la fecha de expiración de vigencia convenido, dando su comienzo la negociación 30 días después.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del E.T. se acuerda que, una vez denunciado el presente convenio y concluida la duración pactada, en caso de no alcanzar un acuerdo se mantendrá la vigencia de este durante 4 años.

Art. 4 Aplicación de la totalidad del Convenio

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones que aquí se fijan forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente. Por lo tanto, serán vinculantes en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Art. 5 Absorción y Compensación.

Las disposiciones del presente Convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

En el caso de que en el futuro se acuerden por Ley condiciones más beneficiosas que las contenidas en un artículo concreto de este Convenio, la compensación y absorción se realizará efectuando el cómputo global anual en términos de homogeneidad de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 6 Pautas de Funcionamiento.

En lo no previsto en este Convenio se aplicará, como derecho supletorio, la legislación vigente.

Se atribuye a la Dirección de la Empresa la organización, dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral y, en base a tales facultades, la Dirección de la Empresa establecerá las Pautas de Funcionamiento que considere oportunas pudiendo modificarlas cuando crea necesario para adaptarlas a las necesidades de funcionamiento de la misma.

Art. 7 Periodo de Prueba.

La Empresa establece un periodo de prueba de 6 meses para los empleados de nueva incorporación, de 15 días laborables para los operarios de producción y de un mes para los operarios de mantenimiento.

La Empresa, los operarios y los empleados están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante dichos períodos, tanto los operarios y empleados como la Dirección de la Empresa, podrán rescindir a instancia de cualquiera de ellos, la relación laboral, sin derecho a indemnización.

La suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 45 del ET no interrumpirá el plazo de duración del contrato

Art. 8 Baja voluntaria del trabajador.

Los empleados estarán obligados a preavisar a la Empresa con un plazo de tres meses y de quince días en el caso de operarios de producción y mantenimiento respectivamente.

En el supuesto de incumplirse este plazo de preaviso mínimo la Empresa descontará del finiquito que le corresponda los días dejados de preavisar.

Art. 9 Movilidad Funcional

La empresa podrá destinar al trabajador, a cualquier puesto de trabajo de categoría superior o inferior respetando siempre los derechos económicos de los trabajadores/as según el Capítulo III.

Se entiende como tal, el cambio del puesto habitual de trabajo a otro de calificación igual, superior o inferior dentro de la Empresa. Con esta política, la Empresa como unidad productiva y social, pretende conseguir un ajuste racional de la mano de obra a las necesidades de la organización, tratando de conseguir el menor desequilibrio posible, tanto en los trabajadores afectados como en el sistema económico y organizativo de la Empresa.

Por tanto, la Dirección de la Empresa podrá efectuar cambios de puesto cuando las necesidades de organización del trabajo o las circunstancias personales del trabajador así lo requieran. En los cambios de puesto admitidos por la Dirección de la Empresa, a petición del trabajador, se aplicarán, en cuanto a la retribución, las condiciones económicas del nuevo puesto.

En lo referente a disposiciones no recogidas en este convenio sobre movilidad funcional ambas partes se someterán íntegramente a lo dispuesto en el Art. 39 del ET

Art.10 Movilidad Geográfica.

Igualmente, dado que el trabajador/a forma parte de un Grupo Multinacional, el mismo acepta desde este momento, la movilidad geográfica cuando las necesidades de organización del trabajo así lo requieran a juicio de la Dirección de la Empresa y/o las circunstancias personales del trabajador lo aconsejen.

Art.11 Contratación de eventuales.

La duración máxima del contrato de trabajo con Guardian Industries Navarra S.L.U. será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Art. 12 Ámbito de Aplicación

Este capítulo tercero "Retribuciones" no es de aplicación a los empleados. Éstos tienen sus retribuciones y primas establecidas exclusivamente en sus contratos individuales.

La plantilla de Guardian Industries Navarra S.L.U. se clasifica en los grupos profesionales de Empleado/as y Operarios/as. El grupo de operarios incluye las categorías de Operarios/as de Producción y Operarios/as de Mantenimiento.

Las retribuciones se abonarán mensualmente el último día del mes.

La retribución y las primas de los operarios/as de producción y mantenimiento se abonarán exclusivamente por los siguientes conceptos:

Art. 13 Retribución Horaria

13.1 La retribución por hora trabajada, consta de tres conceptos: Salario Base, Incentivo de Fidelidad y Complemento Individual para aquellos que lo tengan.

13.2 Los trabajadores que a la firma del presente convenio vinieran percibiendo el denominado Complemento Individual, mantendrán a título individual dicho complemento en el importe que en el momento de la firma estuvieran percibiendo. No pudiendo ser objeto de absorción ni compensación, tampoco podrá ser objeto de modificación vía art. 41 del E.T.

Este complemento no será objeto de los incrementos pactados para la retribución horaria. Este importe se abonará por horas realmente trabajadas.

13.3 La retribución horaria incluye: el trabajo efectivo realizado, los períodos de descanso computables como trabajo, los días festivos no retribuidos y todos aquellos conceptos salariales a que hubiese lugar. Están excluidos aquellos conceptos salariales que se tratan de forma específica en los artículos posteriores.

El tiempo de bocadillo no tiene consideración como tiempo efectivo de trabajo, no obstante, lo anterior y exclusivamente para todos los operarios/as de 4, 3 y 2 turnos, se acuerda una compensación económica del descanso que se compensará de manera progresivamente proporcional durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo.

Es decir, como consecuencia de esta compensación económica del descanso se pasará del abono de 7,5h por día a 7,625h en el 2018 con carácter retroactivo a 1 de enero 2018, 7,75 horas por día en 2019, 7,875 horas por día en 2020 y 8 horas por día en 2021, con excepción de los operarios/as en jornada de día que se les compensará con una cantidad equivalente al valor de esa media hora.

En este valor se incluirán los conceptos salariales; Salario Base, Incentivo de Fidelidad, y Complemento Individual para aquellos que lo tengan.

13.4 Salario Base

Para el año 2018, el Salario Base para los/as operario/as de producción y de mantenimiento será de **7,8036 euros** la hora y **9,3804 euros** la hora respectivamente, una vez aplicada la subida pactada del 4%.

13.5 Incentivo de Fidelidad.

El importe de este concepto, que es consolidable, será para el año 2018 y siguientes como sigue:

Año 2018:

Se cancelan las categorías 98 y 99 de Producción y la 97 de Mantenimiento con fecha enero 2018. Los/as operarios/as en esas categorías pasarán a tener el precio de la Categoría 1997 en producción y 1996 en Mantenimiento.

Una vez aplicada la subida anual pactada para el año, la última categoría, (93-95) de Mantenimiento y de Producción, se incrementa 0,10€.

Estos cambios tendrán efecto retroactivo a 1 de enero 2018.

Se acuerda cambiar la denominación del Incentivo de Fidelidad:

Producción 93-95	Incentivo de Fidelidad Prod-A
Producción 1996	Incentivo de Fidelidad Prod-B
Producción 1997	Incentivo de Fidelidad Prod-C
Mantenimiento 93-95	Incentivo de Fidelidad Mto-A
Mantenimiento 1996	Incentivo de Fidelidad Mto-B

Quedarán vigentes los siguientes precios de Incentivos de Fidelidad para el 2018, incluyendo la subida lineal pactada para este año (4%)

<u>Incentivo de Fidelidad</u>	<u>Incentivo de Fidelidad</u>
Prod-A 1,0646 €/h	Mto-A 1,2548 €/h
Prod-B 0,6282 €/h	Mto-B 0,7654 €/h
Prod-C 0,4501 €/h	

Año 2019

Se acuerda adscribir a un incentivo de fidelidad superior a los trabajadores en las categorías Prod-B y Prod-C y a los que están en la categoría Mto-B que no procedan de las antiguas categorías eliminadas en el 2018.

Una vez aplicada la subida anual pactada para el año, el precio del Incentivo de Fidelidad Prod-A y Mto-A, se incrementa 0,10€.

Los precios de los incentivos de Fidelidad quedarán como sigue para el año 2019 (incluyendo la subida lineal pactada del 2,5%).

<u>Incentivo de Fidelidad</u>	<u>Incentivo de Fidelidad</u>
Prod-A 1,1912 €/h	Mto-A 1,3861 €/h
Prod-B 0,6439 €/h	Mto-B 0,7845 €/h
Prod-C 0,4613 €/h	

Año 2020

Los precios de los Incentivos de Fidelidad se actualizarán conforme a lo acordado en el art. 13.6.

Año 2021

Una vez aplicada la subida anual pactada para el año, los incentivos de Fidelidad Prod-A y Mto-A incrementarán su precio en 0'20€.

Se subirá además un nivel a aquellos/as trabajadores/as que no se encuentren ya en el IF Prod-A o en el IF. Mto-A

Los precios de los incentivos de Fidelidad quedarán como sigue para el año 2021 (incluyendo la subida lineal pactada del 3%)

<u>Incentivo de Fidelidad</u>		<u>Incentivo de Fidelidad</u>	
Prod-A	1,4575 €/h	Mto-A	1,6633 €/h
Prod-B	0,6796 €/h	Mto-B	0,8282 €/h
Prod-C	0,4869 €/h		

Los precios del Incentivo de Fidelidad para los años 19, 20 y 21 se ajustarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 13.6, en caso de que el IPC sea superior al incremento lineal pactado.

Cada persona conservará su valor de la tabla anterior, actualizado con los incrementos previstos en el punto 13.6, es decir, por el hecho de cumplir un año más de alta en la empresa, no obtendrá el Incentivo de la categoría superior de la tabla anterior.

13.6 Variaciones de la retribución horaria.

Las variaciones establecidas para los años de vigencia del presente Convenio son las que a continuación se indican:

<u>AÑO</u>	<u>IMPORTE</u>
2018	4%
2019	2,5%
2020	2,5%
2021	3%

Se garantizará incrementar el IPC histórico en caso de que éste sea mayor que el incremento lineal pactado para cada uno de los años 2019,2020 y 2021.

Esta revisión salarial afectará al Salario Base, Incentivo de Fidelidad y Plus de presencia.

Art. 14 Pluses

Se abonarán sobre la cantidad que resulte de sumar a los conceptos de nómina Salario Base, Complemento Individual, para quien lo tuviera, e Incentivo de Fidelidad, los recargos correspondientes a las condiciones de retribución horaria del art. 13.3 del presente Convenio.

14.1 HORAS NOCTURNAS: Se abonará un recargo del 25% sobre la cantidad que resulte de sumar los conceptos de nómina Salario Base, Complemento Resultado Individual e Incentivo de Fidelidad para todos/as los/as trabajadores/as de turnos.

14.2 HORAS TRABAJADAS EN SÁBADOS:
Se abonará un recargo del 30% sobre la cantidad que resulte de sumar los conceptos de nómina Salario Base, Complemento Resultado Individual e Incentivo de Fidelidad para todos/as los/as trabajadores/as de turnos.

Este complemento supone que todos/as los/as trabajadores/as que realicen su labor el sábado, desde las 00:00 horas hasta las 23:59 horas, recibirán este plus de sábado, independientemente del tipo de turno (dos, tres o cuatro turnos) en que desarrollen su trabajo habitualmente.

14.3 HORAS TRABAJADAS EN DOMINGO: Se abonará un recargo del 80% sobre la cantidad que resulte de sumar los conceptos de nómina Salario Base, Complemento Resultado Individual e Incentivo de Fidelidad para todos/as los/as trabajadores/as de turnos.

14.4 HORAS TRABAJADAS EN FESTIVO: Se abonará un recargo del 200% sobre la cantidad que resulte de sumar los conceptos de nómina Salario Base, Complemento Resultado Individual e Incentivo de Fidelidad para todos/as los/as trabajadores/as de turnos.

Si las necesidades de producción lo permiten, los/as operarios/as con más de un año de antigüedad, podrán solicitar un día de permiso retribuido por el Salario Base, Complemento Resultado Individual e Incentivo de Fidelidad por cada festivo trabajado y cobrar sólo el 100% del Salario Base, Complemento Resultado Individual e Incentivo de Fidelidad en concepto de plus de festivo.

14.5 24 Y 31 DE DICIEMBRE: Los días 24 y 31 de diciembre pasan a considerarse festivos para quienes trabajen en turno de mañana, tarde y/o noche, aplicándose el plus correspondiente a las horas trabajadas en festivo según el punto 14.4*.

14.6 25 de DICIEMBRE Y 1 DE ENERO: Se pagarán como festivos cuando estos días coincidan en domingo en el calendario y se traslade la festividad al lunes*.

14.7 5 de ENERO: El turno de tarde del 5 de Enero se retribuirá en concepto de festivo*.

*En estos casos no se generarán días de permiso retribuido de los recogidos en el artículo 14.4 del presente convenio.

Art. 15 Plus de Presencia.

Los/as operarios/as cobrarán un Plus de Presencia, que se abonarán por día efectivamente trabajado.

Su finalidad es incentivar la presencia real y efectiva de los operarios en la empresa.

El plus de presencia se revisará de acuerdo con los incrementos pactados en el art.13.6 de este convenio.

Para el año 2018 queda como sigue:

<u>AÑO</u>	<u>OPERARIO < 6 meses</u>	<u>OPERARIO >6 meses</u>
2018	7,8208 euros/día	10,4312 euros/día

Art. 16 Horas Extras

16.1 Las horas extraordinarias de fuerza mayor son de obligatoria realización cuando sean solicitadas y autorizadas expresamente por la Dirección de la Empresa.

16.2 Las horas extraordinarias normales se abonarán/compensarán con un recargo del 125%.

16.3 Las horas extraordinarias realizadas en sábados y en los días de descanso para los/as operarios/as de 4 turnos se abonarán con un recargo del 150%.

16.4 Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos se abonarán con un recargo del 250%.

- 16.5 En ningún caso se abonarán pluses de turnos durante las horas extraordinarias.
- 16.6 Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor aquéllas que sirvan para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o urgentes y las producidas por sucesos imprevistos o que estando previstos sean inevitables.
- 16.7 Las horas extraordinarias serán voluntarias y será el trabajador/a quien elija su compensación por abono económico o descanso equivalente.
- 16.8 El precio de la hora extra se actualizará con el incremento lineal pactado en el art. 13.6 con fecha 01 de enero de 2018.

Los nuevos porcentajes a aplicar a las horas extras entrarán en vigor desde la fecha de ratificación del convenio, 14 de septiembre de 2018.

Art.17 Pagas Extraordinarias.

- 17.1. Serán las siguientes:

Paga Extra 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.

Paga Extra 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.

A efectos del devengo, en el caso de tener una asistencia sin ningún tipo de bajas, ausencias injustificadas o permisos no retribuidos la cantidad será la que resulte de multiplicar 23 días para los/as operarios/as de cuatro, tres y dos turnos y 22 días para los operarios sin turnos por el tiempo de trabajo diario y por el salario base respectivo, el complemento individual, para el que lo tuviera, y el incentivo de fidelidad.

En el caso de faltar al trabajo por: Ausencia Injustificada, Permiso no retribuido, Baja por enfermedad no compensada, se procederá al descuento de la parte proporcional.

- 17.2 A efectos de lo establecido en el párrafo anterior el descuento de la parte proporcional por hora se calculará de la manera siguiente:

- 1) Para operarios/as de cuatro, tres y 2 turnos: en 2018

$$\frac{23 \times 7,625 \times (\text{Salario base} + \text{Complemento Resultado Individual} + \text{Incentivo de Fidelidad})}{227* / 2 \times 7,625}$$

En 2019, 2020 y 2021 se modificará la fórmula en base a lo acordado en el art. 13.3

- 2) Para operarios/as sin turnos: para toda la vigencia del convenio.

$$\frac{22 \times 8 \times (\text{Salario base} + \text{Complemento Resultado Individual} + \text{Incentivo de Fidelidad})}{220 / 2 \times 8}$$

* Estas cantidades, que recogen los días de trabajo efectivo por año, se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.1 del presente Convenio que recoge las variaciones de la jornada laboral hasta el año 2021.

- 17.3 Este descuento se realizará el mes en el que la ausencia se haya producido.

Capítulo IV TIEMPO DE TRABAJO

Sección 1ª. Jornada Laboral

Art. 18 Jornada anual.

18.1. Los días de presencia anuales para los/as operarios/as y empleados/as de 4, 3 y 2 turnos serán:

2018	227 días de presencia
2019	225 días de presencia
2020	224 días de presencia
2021	222 días de presencia
Turno de Día	220 días de presencia durante los años de vigencia del Convenio

La jornada diaria de trabajo efectivo para todos los operarios/as será de 7,5h.

18.2 La jornada anual, en número de horas de tiempo efectivo de trabajo, en función del turno de trabajo será la siguiente:

Año	Operarios/as y empleados/as a turnos	Operarios/as Día	Empleados/as
2018	1702,5	1650	1744
2019	1687,5		
2020	1680		
2021	1665		

Sección 2ª. Horario

Art. 19 Plan de Trabajo.

- 19.1 Dado el sistema de trabajo, motivado por las exigencias de la Producción continua (24h/día, 365 días/año) existe el denominado Plan de Trabajo, en el que se recoge de manera clara y concreta el sistema de turnos, horario, festivos, descansos...
- 19.2 Este Plan de Trabajo y los horarios descritos en los artículos siguientes podrán ser modificados en cualquier momento cuando la Dirección de la Empresa lo estime necesario y existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 19.3 Los trabajadores aceptan la realización de cualquier horario, cuando las necesidades de organización del trabajo así lo requieran y así lo determine la Dirección de la Empresa por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 19.4 Un ejemplar del citado Plan de Trabajo, estará a disposición de cada trabajador antes del comienzo del año natural o en la fecha de su incorporación si ésta fuera distinta.

Art. 20 Horario de trabajo para empleados/as sin turnos.

- 20.1 Los/as empleados/as sin turnos tendrán un horario de trabajo de 8 a 13 horas y de 14 a 17horas de lunes a viernes. De 13h a 14h es el tiempo establecido para la comida que no es de trabajo efectivo y por lo tanto no es remunerado.

- 20.2 Este horario podrá ser modificado en cualquier momento cuando la Dirección de la Empresa lo estime necesario y existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El Plan de Igualdad de Guardian Industries Navarra en su artículo 5. "Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y personal" recoge los actuales horarios flexibles que son de aplicación a este colectivo de trabajadores.

- 20.2 Algunos puestos específicos tendrán horarios especiales que serán establecidos por la Dirección de la Empresa con el fin de tener cubiertos servicios que sean importantes para el mantenimiento tanto de la producción como de sus servicios auxiliares.

Art. 21 Horario para operarios/as en jornada de Día

Los/as operarios/as en jornada denominada de Día, realizarán un horario de 7,5h al día. El tiempo restante hasta 8 horas, será tiempo de bocadillo que no tiene consideración de trabajo efectivo, y le será de aplicación lo estipulado en el art 13,3 del presente convenio.

Los operarios en jornada denominada de día trabajarán según el departamento al que estén asignados y las necesidades de producción que se puedan originar. Los horarios que realicen serán los que mejor posibiliten el cumplimiento de las tareas asignadas.

Art. 22 Trabajadores/as a Turnos

Los trabajadores/as a cuatro, tres y dos turnos trabajarán en turno de mañana, tarde o noche indistintamente rotando de acuerdo con lo dispuesto en el Plan de Trabajo de cada año.

Los horarios de referencia de los turnos serán los siguientes:

- Turno de noche de 0 a 8 horas
- Turno de tarde de 16 a 24 horas
- Turno de mañana de 8 a 16 horas

Art. 23 Horario de empleados/as a turnos

Los/as empleados/as que trabajen a turnos realizarán un horario de 7.5 horas cada día. El tiempo restante hasta 8 horas será el tiempo de "bocadillo" que no tendrá la consideración de trabajo efectivo y por lo tanto no será compensado.

Art. 24 Horario de operarios/as a turnos

Los/as operarios/as que trabajen a turnos, realizarán un horario de 7 horas 30 minutos por día. El tiempo restante hasta 8 horas, será tiempo de bocadillo que no tiene consideración de trabajo efectivo, y le será de aplicación lo estipulado en el art 13.3 del presente convenio.

Art. 25 Cambio de turno.

El trabajador del turno saliente no podrá abandonar el puesto de trabajo hasta ser relevado por el del turno entrante.

Sección 3ª. Vacaciones y Días Adicionales

Art. 26 Vacaciones.

26.1 Los/as operarios/as tendrán 22 días laborables de vacaciones por año completo de trabajo.

a. Operarios/as de 4 turnos:

- i. Disfrutarán de al menos 16 días naturales consecutivos en el periodo de verano entre el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre.
- ii. El resto de los días, hasta 22, se fijarán en el calendario.

- b. Operarios/as de 3 y 2 turnos, y Día:
 - i. Disfrutarán de al menos 12 días naturales consecutivos en el periodo de verano entre el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre.
 - ii. Los días restantes se disfrutarán en los periodos de Navidad (20 de diciembre y 10 de enero) y Semana Santa.
 - c. De mutuo acuerdo entre el SV y el/la trabajador/a se podrán disfrutar fuera de este periodo, cuando las necesidades de producción lo recomienden y/o permitan.
 - d. Los calendarios de vacaciones se confeccionarán y presentarán al/la trabajador/a al menos 2 meses antes de su disfrute.
- 26.2 Los/as empleados/as tendrán:
Cada año de vigencia del convenio, 27 días laborables y los días de ajuste de calendario correspondientes para no sobrepasar la jornada anual pactada.
El día 24 y 31 de diciembre se considerará día festivo para los empleados/as.
- 26.3 El mantenimiento del proceso productivo es la primera prioridad de la empresa y, en tanto en cuanto es un proceso continuo, requiere una plantilla estable para poder atender el funcionamiento de las instalaciones y la producción.
Cada año los/as trabajadores/as solicitarán que se les designe fechas para su disfrute antes del 31 de enero del año en curso. Las vacaciones quedarán fijadas para el 28 de febrero de ese año.
Todas las peticiones se atenderán en la medida que el proceso lo permita, entendiéndose que es la Dirección de la Empresa la competente para fijar en todo momento la plantilla necesaria en cada departamento.
- 26.4 Una vez fijado el calendario de vacaciones si el/la trabajador/a cayera en situación de IT, derivada de contingencia común o profesional, antes de comenzar sus vacaciones y dicha situación se prolongase durante las mismas, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en otro periodo.
- 26.5 Estas vacaciones corresponden a años completos de trabajo.
- 26.6 Si al cese de una persona en la empresa, hubiera disfrutado de más vacaciones de las que le correspondían, se descontará del saldo y finiquito la parte de vacaciones que hubiera excedido.

Art. 27 Días adicionales y de ajuste calendario

- 27.1 Con el fin de no sobrepasar los días de presencia acordados en el artículo 18 de este convenio, como consecuencia de la prestación real del trabajo diario, se disfrutarán días u horas libres, en función de las necesidades de organización del trabajo a juicio de la Dirección de la Empresa, fijando dicho descanso con el/la operario/a considerando una antelación mínima de dos días naturales, siempre que ello resulte posible.

Los días adicionales para los operarios de 4 turnos se devengarán proporcionalmente al periodo de trabajo efectivamente realizado durante el año natural. Cada día adicional devengado se abonará el tiempo de trabajo diario por la cifra que resulte de sumar los conceptos de nómina Salario Base, Complemento Individual e Incentivo de Fidelidad.

Si se trabaja todo el año con una asistencia perfecta estos días serán:

Año	Operarios/as 4 turnos	Operarios/as 2 y 3 turnos	Operarios/as Día
2018	EQUIPO A: 24	0	7
	EQUIPO B: 25		
	EQUIPO C: 25		
	EQUIPO D: 25		

En caso de que no exista asistencia perfecta se calculará la parte proporcional.

Como consecuencia de la reducción de los días de presencia, los adicionales para los Operarios/as, se ajustarán al calendario al principio de cada año para alcanzar las jornadas anuales pactadas.

- 27.2 El día por absentismo personal 0 en el año anterior desaparece en el 2018 y siguientes.
- 27.3 Se concederá 1 día adicional a los empleados/as y operarios/as con una antigüedad de más de 5 años.
- 27.4 Se concederán 2 días adicionales a los empleados/as y operarios/as con una antigüedad de más de 10 años (1 día más respecto a las personas con una antigüedad de más de 5 años).
- 27.5 Se abonará la cantidad obtenida de multiplicar los días correspondientes de vacaciones y/o adicionales por el tiempo de trabajo diario por el Salario Base, por el Complemento Individual, para aquellos que lo tuvieran, y por el Incentivo de Fidelidad respectivos.

Art. 28 Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con un preaviso mínimo de cinco días, siempre que fuera posible, y con justificación adecuada.

En todos los supuestos recibirá el Salario Base, Complemento Individual, si lo tuviera, e Incentivo de Fidelidad salvo en el caso de que la licencia retribuida sea causada por nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave de familiar en cuyo caso se abonará el Salario Base, Incentivo de Fidelidad y Complemento Individual, si lo tuviera, y los pluses como si ese día hubiera sido efectivamente trabajado.

Los motivos de las licencias son los que a continuación se enumeran:

28.1 Quince días naturales en el caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho. Este derecho sólo se dará en uno de los dos casos, nunca en ambos para los mismos sujetos causantes.

28.2 Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos o en caso de enfermedad grave tanto de la madre como del hijo ,y hasta cinco si exige desplazamiento. Cuatro días naturales en caso de nacimiento por cesárea, hasta 6 si exige desplazamiento.

Tres días naturales en caso de enfermedad grave y/u operación con ingreso de más de 1 día de cónyuge o hijo, hasta cinco si exige desplazamiento.

Dos días naturales en caso de hospitalización urgente, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta cuatro si existe desplazamiento*.

Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de familiar de primer grado o cónyuge.

Un día por muerte de parientes hasta tercer grado, siempre y cuando coincida con una jornada laboral. Es decir, no recuperable.

*Se entenderá como desplazamiento, a los efectos de la ampliación de los permisos toda salida por más de 150 km desde el centro de trabajo. Para estos supuestos la empresa ofrecerá permisos no retribuidos, con una duración a estimar según las circunstancias.

28.3 Un día natural por traslado de domicilio habitual. A estos efectos la licencia se entiende concedida para el traslado de enseres de su anterior domicilio al nuevo

28.4 Visita médico y/o especialista para el/la trabajador/a, o acompañamiento padre o madre, cónyuge o hijos: Por el tiempo necesario para asistir a la visita del médico y/o especialista, cuando coincida con el tiempo de trabajo previa presentación del volante, con un límite de 20 horas al año para el empleado y 10 horas año para acompañamiento de padres, cónyuge o hijos.

28.5 Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia ya a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables, en

un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al/la trabajador/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una compensación, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos el/la trabajador/a deberá presentar, en el plazo de 48 horas como máximo después de la reincorporación, si es que no pudo hacerlo antes, los justificantes y documentos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para su obtención, así como su asistencia.

- 28.6 Un día por comunión y bautizo de hijos, siempre y cuando coincida con una jornada laboral. Es decir, no recuperable.
- 28.7 Un día por boda de hermanos, cuñados, padres e hijos, siempre y cuando coincida con una jornada laboral. Es decir, no recuperable.

Art. 29 Excedencias

- 29.1 Excedencia Forzosa: Se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. Este tipo de excedencia da derecho a la conservación del puesto y a la antigüedad, debiendo ser solicitado el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.
- 29.2 En lo relativo a la Excedencia Voluntaria, y a la excedencia por maternidad o nacimiento de hijos, se estará a lo que determinen las disposiciones vigentes sobre la materia.
- 29.3 Excedencia Voluntaria con Reserva de puesto de trabajo:
Se podrá solicitar excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo en las siguientes condiciones:
- Que el número total de excedentes con reserva de puesto de trabajo no supere el 3% de la plantilla.
 - Periodo de excedencia: 1 año completo no prorrogable.
 - Preaviso de solicitud de la excedencia: mínimo 1 mes.
 - Preaviso de solicitud de reincorporación: 1 mes antes de la fecha de reincorporación.

Art. 30 Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Art. 31 Faltas leves

- 31.1 De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
- 31.2 No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 31.3 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los/as demás trabajadores/as, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 31.4 La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.
- 31.5 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y aquellos otros datos que sean necesarios para aquella.
- 31.6 Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
- 31.7 Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
- 31.8 Cualquier otra de carácter análogo

Art. 32 Faltas graves.

- 32.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
- 32.2 Faltar dos días al trabajo sin justificar.
- 32.3 La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de I.T.
- 32.4 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará "falta muy grave".
- 32.5 Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fueren. Participar en disputas o riñas en el recinto de la Empresa.
- 32.6 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trato vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 32.7 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.

- 32.8 La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- 32.9 La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as.
- 32.10 Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el/la trabajador/a tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los/as compañeros/as de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
- 32.11 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
- 32.12 La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre.
- 32.13 El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- 32.14 Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo, por negligencia.
- 32.15 Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión.
- 32.16 La ocultación de hechos o faltas que el/la trabajador/a hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
- 32.17 Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
- 32.18 Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores y trabajadoras.
- 32.19 Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
- 32.20 La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros y compañeras de trabajo.
- 32.21 El abuso en el consumo de las EPI's fuera de los parámetros habituales.
- 32.22 Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora valiéndose de su firma o tarjeta de fichaje.
- 32.23 Cualquier otra de carácter análogo.

Art.33 Faltas muy graves.

- 33.1 La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
- 33.2 Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
- 33.3 El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

- 33.4 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
- 33.5 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
- 33.6 La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos; el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
- 33.7 La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
- 33.8 Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores y trabajadoras, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.
- 33.9 Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa debido a actuaciones culposas o de mala fe.
- 33.10 Haber recaído sobre el/la trabajador/a sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
- 33.11 La embriaguez o toxicomanía, así como la distribución de drogas, tenencia o su introducción en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
- 33.12 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al responsable, compañeros/as, subordinados/as o a sus familiares.
- 33.13 La insubordinación.
- 33.14 La desobediencia a los responsables que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ellos/as se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores y trabajadoras.
- 33.15 Causar accidente grave a sus compañeros/as de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
- 33.16 La imprudencia y/o negligencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
- 33.17 Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
- 33.18 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 33.19 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 33.20 Autolesión en el trabajo.
- 33.21 El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros/as trabajadores/as.

- 33.22 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por I.T.
- 33.23 No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
- 33.24 El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al cualquiera de los/as trabajadores/as de la empresa.
- 33.25 Introducir armas en la Empresa.
- 33.26 Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencia.

Art. 34 Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- 34.1 Faltas Leves:
 - a. Amonestación verbal
 - b. Amonestación por escrito
 - c. Suspensión de empleo y sueldo de un día
- 34.2 Faltas Graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días
- 34.3 Faltas muy Graves:
 - a. Pérdida temporal de la categoría profesional
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - c. Despido disciplinario según el art. 54 del ET

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Se aplicarán las prescripciones de faltas descritas en el art. 60 del ET.

Art. 35 Complemento de bajas.

Se compensará al 100% la primera baja por contingencia común del año, así como todas las bajas por contingencias profesionales (accidentes y enfermedades profesionales).

La Dirección de la Empresa estudiará la posibilidad de complemento en el resto de las bajas por contingencia común.

Este artículo entrará en vigor desde la ratificación de pre-acuerdo: 14 de septiembre de 2018.

Art. 36 Póliza de Seguro Colectivo.

Guardian Industries Navarra S.L.U. se compromete a suscribir una póliza de seguros con la entidad aseguradora que considere más oportuna, mediante la cual cubrirá las siguientes contingencias: muerte, invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, derivada tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

Serán beneficiarios de esta póliza aquellos trabajadores de Guardian Industries Navarra S.L.U. que tengan una antigüedad superior a un año en el momento de producirse la declaración administrativa de incapacidad o fallecimiento.

El importe de este seguro es de 25.000 euros en caso de muerte y de 30.000 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Art. 37 Plan de ayuda a la Enseñanza

El Plan de Ayuda a la Enseñanza que Guardian Industries Navarra S.L.U. establece tiene por finalidad el reconocimiento de los resultados académicos de los hijos/as de sus empleados/as.

37.1 Beneficiarios

Tendrán derecho a la percepción de este concepto todos los/as trabajadores/as que se encuentren de alta en Guardian Industries Navarra S.L.U cuando en el momento de solicitar esta ayuda cuenten con una antigüedad mínima de un año, y siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para la obtención de dicha ayuda, perdiendo todo derecho en el momento en que por cualquier motivo causen baja en la plantilla de la empresa.

37.2 Requisitos para la percepción de las ayudas

Los requisitos para tener derecho a la percepción de este concepto son:

1.- Presentar la solicitud correspondiente en el Dpto. de Recursos Humanos, en los plazos establecidos. (previo anuncio en el tablón).

2.- Acreditar:

2.1.- **Guardería y Educación Infantil:** Estar matriculado/a.

Ed. Primaria: Haber aprobado todas las asignaturas del curso anterior.

Ed. Secundaria: Haber aprobado el curso anterior con media de 6.

Bachillerato: Haber aprobado el curso anterior con media de 6.

Grado Medio: Haber aprobado el curso anterior con media de 6.

Grado Superior: Haber aprobado el curso anterior con media de 6.

Universidad: el 80% de los ECTS (créditos) matriculados, con un mínimo de matrícula de 50 créditos año.

Excepción: Este requisito de nota no se tendrá en cuenta para aquellos niños o jóvenes con discapacidades que les impida alcanzar los resultados académicos exigidos.

2.2.- Aceptación de la matrícula para el curso entrante en un centro oficial de enseñanza.

3.- Recibir la aceptación de la solicitud.

37.3 Clasificación de niveles educativos y ayudas

Las ayudas se extenderán a los siguientes niveles de estudio, según se establece en el cuadro adjunto

Los importes de la ayuda a la enseñanza se actualizarán con las variaciones pactadas en el art. 13.6 de este convenio

Los importes para el 2018 una vez actualizados con la subida pactada en el art. 13.6 son los siguientes:

CURSOS	REQUISITOS	EUROS/AÑO
Guardería y Educación Infantil	Estar matriculado	104
ED. PRIMARIA 1º - 6º	Aprobar Todas las asignaturas del curso anterior	104
Ed. SECUNDARIA 1º - 4º	Aprobar curso anterior con media de 6	166.4
BACHILLERATO 1º y 2º	Aprobar curso anterior con media de 6	187.2
GRADO MEDIO 1º y 2º		
GRADO SUPERIOR 1º y 2º	Aprobar curso anterior con media de 6	187.2
UNIVERSIDAD	Aprobar 80% de los ECTS (créditos) matriculados, con un mínimo de 50 créditos matriculados.	208

Art. 38 Ropa de Trabajo.

Todos/as los/as operarios/as recibirán 80 euros brutos anuales para el cuidado de su ropa de trabajo. Esta cantidad se pagará en 2 partes, 40 euros en enero y 40 euros en Julio. Sólo tendrán derecho al cobro de estas aquellas personas que en el momento del pago cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 6 meses.

Art. 39 Cumplimiento de las Normas

El trabajador se compromete a cumplir las normas de seguridad que la Dirección de la Empresa establezca

Art. 40 Orden y Limpieza

El trabajador 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.

El trabajador es responsable del buen uso y conservación de todas las herramientas, utillaje y medios puestos a su disposición por la Dirección de la Empresa.

Capítulo IX

JUBILACIONES

Art. 41 Contrato de Relevo

La empresa concederá el contrato de relevo a los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos exigidos por ley y que voluntariamente quisieran acogerse a esta modalidad de jubilación.

Capítulo X

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Art. 42 Composición, ejecución, Interpretación del Convenio y Solución de conflictos.

- 42.1 Dada la finalidad de este Convenio de asegurar la paz social, mantener la competitividad y la buena marcha de la Empresa, las partes contratantes se comprometen a aplicar todas las disposiciones de este Convenio según los principios de la buena fe.
- 42.2 A los efectos de interpretación de este Convenio queda designada una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y por cuatro representantes de los trabajadores elegidos éstos entre las personas firmantes de este convenio, manteniéndose en todo momento la proporcionalidad.
Los fines específicos de la Comisión Paritaria, con independencia de los que pudieran serle adscritos en el futuro, serán los de interpretar y vigilar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo.
La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de recurrir cualquiera de las partes firmantes a la Jurisdicción competente.
- 42.3 La interpretación hecha sobre cualquier tema del Convenio por la Comisión Paritaria, será vinculante y tendrá fuerza de obligar como si de un Artículo del Convenio se tratase.
Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser tomadas al menos por la mitad más uno de los miembros asistentes.
- 42.4 La convocatoria de la Comisión Paritaria deberá ser hecha por la Dirección de la Empresa a petición de cualquiera de las partes, haciendo constar en la convocatoria los temas o puntos a tratar. La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 7 días una vez convocada la misma. El plazo de adopción de decisiones de la Comisión Paritaria será de un máximo de 15 días.

Una vez debidamente convocados los miembros de la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se entregará a cada miembro la hoja de convocatoria con un acuse de recibo de la misma, no podrá alegarse justificación alguna que pueda impedir a los miembros de la Comisión Paritaria asistentes tomar los acuerdos, en la forma y manera que crean conveniente.

- 42.3 Las cuestiones planteadas deben solucionarse de mutuo acuerdo, de lo contrario podrán plantearse ante los Organismos Laborales, siendo necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo a arbitraje obligatorio..

Capítulo XI

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 43 Plant incentive.

- 43.1 El Programa de Incentivos constituye una participación excepcional en los resultados de la Compañía que la Dirección se compromete a satisfacer (i) si se dan todas y cada una de las condiciones establecidas en el presente artículo; (ii) y en relación con los/as operarios/as que reúnan los requisitos exigidos.

- 43.2 Participación en el Programa de Incentivos:

El Programa de Incentivos es de aplicación exclusiva a los/as operarios/as.

Serán requisitos para participar en el Programa de Incentivos los siguientes:

1. Contar con seis meses de antigüedad en la empresa. La razón de esta condición es que los/as trabajadores/as nuevos/as necesitan ser formados/as para contribuir a la mejora de la producción. El tiempo dedicado a esta formación origina una menor productividad del conjunto de la empresa.
2. No haber causado baja en la empresa o no haber comunicado preaviso para la extinción del contrato de trabajo dentro del periodo de referencia concretado en el artículo 55.5.

En lo que respecta a los/as empleados/as y en coherencia con lo dispuesto en el artículo 12.1 del Convenio Colectivo que, a efectos retributivos, excluye de su aplicación a los empleados, el programa de incentivos aplicable a dicho colectivo de trabajadores será el que en cada caso pudiera establecerse de manera individual.

- 43.3 Generación del Incentivo:

1. Como elemento principal y decisivo, la generación del incentivo, así como en su caso, la cantidad global a repartir entre el conjunto de los/as operarios/as participantes del Programa de Incentivos, serán decididas unilateralmente por la Compañía en función de su valoración de los resultados de la planta de cada periodo de referencia.
2. La cantidad global a la que se refiere el párrafo anterior se generará y cuantificará en función de los siguientes parámetros:
 - a) Los resultados de seguridad obtenidos en la planta:
 1. Cuando se produzca un accidente con resultado de muerte, no se producirá abono del Programa de Incentivos durante dos periodos consecutivos.
 - b) Un factor colectivo aplicable al conjunto de la plantilla participante en el programa de incentivos. Este factor colectivo se obtendrá valorando el grado

de consecución de objetivos a través de los Indicadores Claves de Desempeño de carácter colectivo (KPI's).

Los KPI's tenidos en consideración para cada anualidad, así como el peso que puedan tener los mismos en la generación del incentivo, serán objeto de comunicación por parte de la Compañía a comienzos de cada año, tras su previa definición anual por la Dirección de la Compañía.

Mensualmente, la Compañía informará de la evolución de los KPI's, sin que ello implique una consolidación mensual del incentivo que pudiera resultar en cada mes.

43.4 Concreción individual:

En el supuesto de generación del incentivo global con arreglo a lo establecido en el apartado anterior, la Compañía concretará el incentivo individual correspondiente a cada operario/a participante. Para ello se calculará la participación de cada operario/a en el incentivo global teniendo en cuenta:

1. Las jornadas de presencia del/a operario/a en el periodo de referencia, en cuyo cómputo no se tendrán en cuenta las ausencias del/a operario/a motivadas por permisos retribuidos, vacaciones, días adicionales, bajas por maternidad y periodos de lactancia, bajas por accidentes, excepto los causados por negligencia del/a accidentado/a. El comité de EH&S decidirá la responsabilidad en cada caso.
2. La evaluación del desempeño del/a operario/a. La fijación final del incentivo individual dependerá de dicha evaluación. Como consecuencia de la referida evaluación, la fijación del incentivo individual del/a operario/a podrá oscilar entre un 100% y un 120 % del incentivo teórico personal que pudiera resultar del reparto después de tener en cuenta las jornadas de presencia y finalmente ajustado de manera proporcional en cada caso a la cantidad global a repartir.

43.5 Periodos de referencia para el Programa de Incentivos:

Los periodos de referencia para el Programa de Incentivos serán semestrales (de enero a junio y de julio a diciembre) y los pagos que, en su caso, se deriven, se realizarán en los meses de julio y de febrero siguientes, respectivamente.

La generación del derecho al incentivo, en su caso, se producirá única y exclusivamente una vez completado cada periodo de referencia y siempre y cuando no se encuentre el operario en las situaciones descritas en el apartado 44.2.2."

43.6 La empresa acuerda revisar el Programa del Plant Incentive tras la firma de este convenio y presentar una propuesta al comité.

Art. 44 Programa Operario/a Polivalente

44.1 Objetivo:

Con este programa de bonus se pretende remunerar el trabajo, la dedicación y la actitud de los/as operarios/as polivalentes.

El objetivo último es motivar a todos los/as trabajadores/as de forma que se puedan conseguir equipos de operarios/as polivalentes.

- 44.2 Participación:
Podrán participar en el programa todos los/as operarios/as de Guardian Industries Navarra S.L.U., que cumplan los siguientes requisitos iniciales:
- Tener un contrato indefinido con la empresa.
 - Tener una antigüedad de más de 1 año.
 - Estar de alta en la empresa en el momento de la determinación de los operarios/as polivalentes.

44.3 Funcionamiento del programa:
Designación de los/as Operarios/as Polivalentes

La designación de los/as operarios/as polivalentes se realizará en base a:

- Su Evaluación de Desempeño.
- Sus conocimientos del área de trabajo.
- Su capacidad para organizar el equipo.

Esta evaluación pretende, de manera objetiva, valorar las capacidades que los/as operarios/as demuestran para desempeñar estas funciones con éxito.

Tras esta evaluación el SI, determinará quienes son las 2 operarios/as polivalentes que ejercerán durante los próximos 12 meses.

Se designarán 2 operarios/as polivalentes por cada equipo y zona.

La duración del periodo será de 1 año.

Los/as 2 operarios/as polivalentes de cada equipo ejercerán sus funciones en periodos de entre 5 meses como mínimo y 7 meses como máximo, de manera alterna. Se pretende que no coincidan todos los cambios el día 01 de julio, ya que esto podría dificultar el funcionamiento normal de los equipos.

- 44.4 Remuneración:
El bonus de operario/a polivalente consiste en una cantidad fija: una mensualidad de salario base bruto, sin turnos, por un periodo de ejecución de funciones de entre 5 y 7 meses.

Se pretende valorar el resultado del trabajo de los dos operarios/as polivalentes de un equipo durante un año. Este trabajo en equipo determinará el bonus de los dos operarios/as polivalentes.

La percepción del bonus puede ser:

- 0 en los siguientes casos:
 - Un/a operario/a polivalente que ejerce en un periodo no obtiene buenos resultados.
 - Un/a operario/a polivalente no cumple el periodo de 6 meses.
 - Los/as dos operarios/as no han sabido trabajar en equipo.
- 50% Si el desempeño de ambos/as operarios/as polivalentes no ha sido perfecto en el periodo de los 12 meses.

- 100% Si el desempeño de ambos/as ha sido perfecto en el conjunto de los 12 meses.

Esta cantidad se cobrará a final de año, con deducciones e impuestos correspondientes. El bonus se incrementará cada año con la subida acordada el Convenio Colectivo de Guardian Industries Navarra. S.L.U.

44.5 Otros requisitos:

Se deberá estar de alta en la empresa en la fecha de pago.

El bonus de fin de año para los/as operarios/as polivalentes tiene su origen en la liberalidad o concesión graciosa de la empresa por lo que, en cualquier momento, la Empresa puede acordar, de forma unilateral, su supresión.

Este bonus no tendrá en ningún caso el carácter de condición más beneficiosa, tratándose de un complemento no consolidable vinculado a las funciones desarrolladas por el/la operario/a polivalente.

Este bonus se concede durante los años de vigencia de este convenio.

En el caso de que en un equipo y tras la evaluación se determine que existen 3 personas que pueden ejercer las funciones de operario/a polivalente, la empresa estará en situación de estudiar la posibilidad de pagar este mismo bonus a 3 operarios/as, por periodos de asignación de funciones de 4 meses cada uno en un periodo de 12 meses.

Art.45 Colaboración Mutua

- 45.1 La Parte Social se compromete a colaborar en toda iniciativa que conduzca a un aumento de la eficacia y de la productividad de la Empresa.
- 45.2 Por su parte la Dirección de la Empresa informará a la Parte Social de la situación económica de la Empresa, de los proyectos futuros de racionalización, investigación e inversiones, así como a discutir sus consecuencias sociales.

ANEXO 1

COMPLEMENTO FIDELIDAD:

PRODUCCIÓN:

C. Fidelidad	Actual (2017)	2018	2019	2020	2021
A	0,9275€	(+10ctms) 1,0646€	(+10ctms) 1,1912€	1,2209€	(+20ctms) 1,4575€
B	0,6041€	0,6282€	0,6439€	0,6599€	0,6796€
C	0,4328€	0,4501€	0,4613€	0,4728€	0,4869€
D	0,3027€	Desaparece	-----	-----	-----
E	0,1273€	Desaparece	-----	-----	-----

El Complemento de Fidelidad A, que pasa de 0,9275€ a 1,4575€ supone un aumento del 57% aproximadamente, teniendo en cuenta que además de aplicar la subida para cada año del 4%, 2,5%, 2,5% y 3% también se verá incrementado en 40 céntimos de €.

C. Fidelidad anterior convenio

C. Fidelidad	2011	Actual 2017
A	0,8596€	0,9275€
B	0,5600€	0,6041€
C	0,4012€	0,4328€
D	0,2806€	0,3027€
E	0,1181€	0,1273€

El Complemento de Fidelidad A en el anterior convenio a 7 años pasó de 0,8596€ a 0,9275€ (un 7,9% de subida frente al 57% del convenio firmado ahora).

MANTENIMIENTO:

C. Fidelidad	Actual (2017)	2018	2019	2020	2021
AA	1,1104€	(+10ctms) 1,2548€	(+10 ctms) 1,3861€	1,4207€	(+20 ctms) 1,6633€
BB	0,7360€	0,7654€	0,7845€	0,8041€	0,8282€
CC	0,4328€	Desaparece	-----	-----	-----

C. Fidelidad anterior convenio

C. Fidelidad	2011	Actual 2017
AA	1,0292€	1,1104€
BB	0,6734€	0,7360€
CC	0,4897€	0,5280€

**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

NOTAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

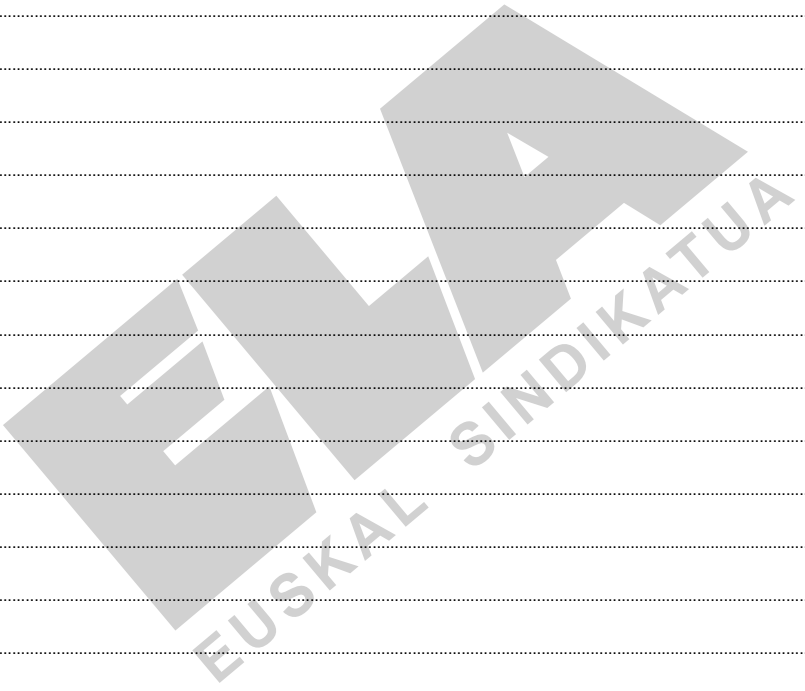
.....

.....

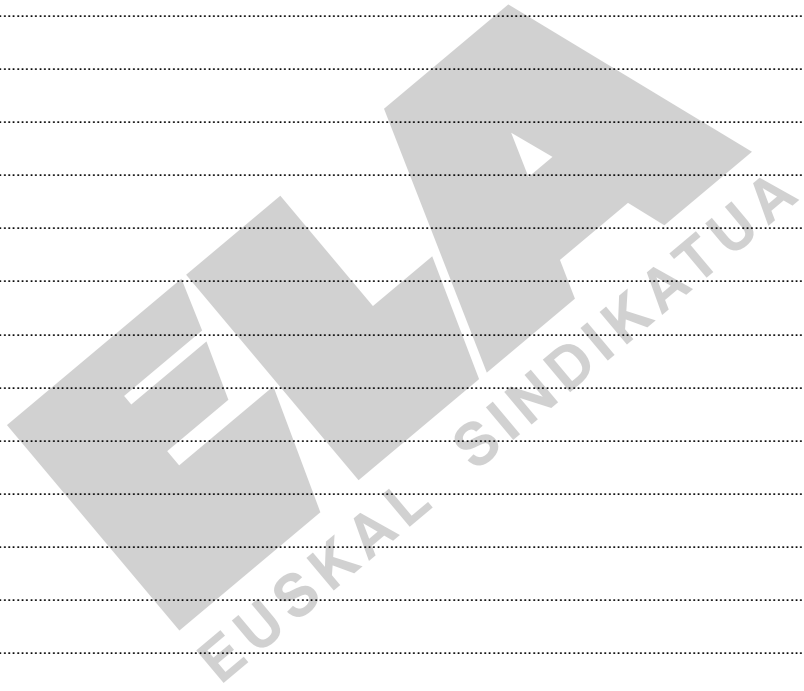
.....

.....

.....



NOTAS:



Izena: **NAN/EIZ:**
Nombre DNI/NIE

1. abizena: **Emakumezkoa**
1º apellido Mujer

2. abizena: **Gizonezkoa**
2º apellido Hombre

Helbidea:
Dirección

Herria: **Posta kodea:**
Localidad CP

Herrialdea:
Provincia

Jaioteguna:
Fecha de nacimiento

Jaiotze herrialdea:
Lugar de nacimiento

Telefonoa: **Mugikorra:**
Teléfono Móvil

E-posta:
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa:
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (banku kontua): /
Nº IBAN (cuenta bancaria):

Lantokia:
Empresa

Enpresaren G.S. ko zenbakia:
Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea:
Domicilio

Herria:
Localidad

Lanbidea:
Profesión

Kategoria:
Categoría

Lan-hitzarmena:
Convenio

Sindikatuak betetzeko
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

DATU PERTSONALEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIO-POLITIKA / POLÍTICA INFORMATIVA EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ELA-EUSKAL SINDIKATUAK jakinarazten dizu datu pertsonalak afiliazio-eskaria kudeatzeko eta afiliatuarekin harremana izateko tratatzen direla, oinarritzat hartuta sindikatu bateko uneko edo izandako kideen datu-tratamendua, DBAOaren 9.2.d) artikulua araber. Zure datuak ez zaizkio beste inori emango, bi kasutan salbu: betebeharrak legal baten ondorioz edota errenta aitortzen sindikatuari ordaindutako kuoten kerketa fiskala kudeatu ahal izateko, DBAOaren 9.1 artikulua baita. Zure datu pertsonalen tratamenduaren inguruko eskubideak gauzatzeko eskaria bidal dezakezu honako helbidera: **dbo@ela.eus**. Datuen tratamenduari buruzko informazio gehiago duzu **www.ela.eus** webguneari pribatutasun atarian.

ELA-EUSKAL SINDIKATUA le informa de que los datos personales son tratados para gestionar la solicitud de afiliación y mantener una relación con la persona afiliada, basado en el tratamiento de datos referido a miembros actuales o antiguos de una organización sindical, en base al art. 9.2.d) RGPD. Sus datos no serán comunicados a terceros salvo en cumplimiento de una obligación legal o con su consentimiento para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta de las cuotas satisfechas al sindicato, en base al art 9.1 RGPD. Puede ejercer los derechos vinculados al tratamiento de sus datos personales enviando su petición a **dbo@ela.eus**. Tiene a su disposición información adicional sobre este tratamiento de los datos en el portal de privacidad del sitio **www.ela.eus**

- Pribatutasun politika** irakurri eta ulertzen dut.
He leído y comprendo la **política de privacidad**.

ELAk nire datu pertsonalak Foru Ogasunari helaraztea, Errenta aitortzen ordaindutako kuoten kerketa fiskala egin ahal izateko:

Que mis datos personales sean comunicados por ELA a la Hacienda Foral para posibilitar la deducción fiscal de las cuotas satisfechas al sindicato en la declaración de la Renta:

BAIMENTZEN DUT
AUTORIZO

EZ DUT BAIMENTZEN
NO AUTORIZO

HELBIDERATZEA / DOMICILIACIÓN

Helbideratzeko aginduren eskabide-orria sinatuz gero, batetik ELAri baimena emango diozu bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidal diezaizkion, eta bestetik, finantza erakundeari, ELAren jarraibideen araber kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontuan hartuta, eskubidea duzu finantza-erakundeak itzulketa egin diezazun berarekin sinatutako kontratuko baldintzen araber. Itzulketa hori zortzi aste epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT
AUTORIZO

EZ DUT BAIMENTZEN
NO AUTORIZO

Izen abizenak
Nombre y apellidos

NAN:
DNI:

SINADURA
FIRMA

DATA:
FECHA:



EGOITZAK / LOCALES

31004 Iruñea

Iturralde y Suit, s/n.
(frente n.º 10)

Tel.: 948 00 79 30

Fax: 948 00 79 59

31800 Altsasu

La Paz, 3-entr.

Tel.: 948 46 73 38

Fax: 948 56 73 07

31200 Lizarra-Estella

Fray Diego, 13-bajo

Tel.: 948 54 67 70

Fax: 948 55 58 87

31350 Peralta-Azkoien

Avda. La Paz, 9-1.º izda.

Tel.: 948 75 10 17

Fax: 948 75 17 11

31570 San Adrián

Ctra. de Estella, 32-bajo

Tel.: 948 69 61 59

31400 Zangotza-Sangüesa

Calle Mayor, 9

Tel.: 948 43 01 08

31300 Tafalla

Plaza Cortes, 3-bajo

Tel.: 948 70 16 60

Fax: 948 70 16 60

31500 Tudela

Fernando Remacha, 4-1.º

Tel.: 948 02 62 02

Fax: 948 02 62 03

31580 Lodosa

Paseo Central, s/n.

Tel.: 948 69 42 12

Fax: 948 69 42 12

31780 Bera

San Esteban, 13-bajo

Tel.: 948 63 07 92

Fax: 948 63 07 92